

JUNTA DE ANDALUCIA**CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO****CADIZ**

ANUNCIO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE CONOCIMIENTO Y EMPLEO EN CÁDIZ POR EL QUE SE SOMETE A INFORMACIÓN PÚBLICA LA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA Y APROBACIÓN DE PROYECTO DE EJECUCIÓN QUE SE CITA (EXPEDIENTE: GAS 06/18)

De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1434/2002, de 27 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de gas natural, y la Ley 34/1998, de 7 de octubre, del Sector Hidrocarburos, se somete a información pública la solicitud de modificación de autorización administrativa y aprobación de proyecto de ejecución de la actuación denominada "PROYECTO DE AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN DE EJECUCIÓN DE INSTALACIONES PARA EL SUMINISTRO DE GAS NATURAL CANALIZADO EN EL TÉRMINO MUNICIPAL DE BARBATE (CÁDIZ)", cuyas características principales son las siguientes:

- Peticionario: REDEXIS GAS, S.A., con domicilio en Avda. Ingeniero Félix Sancho, 3 – 11500 El Puerto de Santa María.
- Finalidad del proyecto: DISTRIBUCIÓN DE GAS NATURAL.
- Término municipal en que se ubican las instalaciones: BARBATE.
- Instalaciones que contemplan el proyecto:
- PLANTA DE ALMACENAMIENTO DE GAS NATURAL LICUADO, con depósito de 19,9 m³ ampliable y ubicada según planos del proyecto en parcela del Polígono Industrial El Olivar (ref. catastral 6910302TF3160N).
- 28.787 ml de RED DE DISTRIBUCIÓN en MOP 5 bar, constituida por 23.520 ml en PE 100 DN 63 SDR 17/17.6, 2.326 ml en PE 100 DN 90 SDR 17/17.6, 1.030 ml en PE 100 DN 110 SDR 17/17.6 y 1.911 ml en PE 100 DN 160 SDR 17/17.6. La red de distribución conecta la planta de almacenamiento proyectada en Polígono Industrial El Olivar y distribuye gas natural en el núcleo urbano de Barbate conforme aparece en los planos del proyecto.
- PLANTA DE ALMACENAMIENTO DE GAS NATURAL LICUADO, con depósito de 19,9 m³ ampliable y ubicada según planos del proyecto al norte de la población de Caños de Meca (ref. catastral 11007A00200115).
- 5.635 ml de RED DE DISTRIBUCIÓN en MOP 5 bar, constituida por 4.314 ml en PE 100 DN 63 SDR 17/17.6 y 1.321 ml en PE 100 DN 90 SDR 17/17.6. La red de distribución conecta la planta de almacenamiento proyectada en Caños de Meca y distribuye gas natural en el núcleo de Caños de Meca conforme aparece en los planos del proyecto.
- 2.242 ml de RED DE DISTRIBUCIÓN en MOP 5 bar, constituida por 1.342 ml en PE 100 DN 63 SDR 17/17.6, 599 ml en PE 100 DN 90 SDR 17/17.6 y 301 ml en PE 100 DN 110 SDR 17/17.6. La red de distribución conecta con red existente y distribuye gas natural en el núcleo de Zahara de los Atunes conforme aparece en los planos del proyecto.
- Las instalaciones se proyectan ejecutar conforme a programa de trabajo que aparece en memoria del proyecto, con un horizonte de ejecución de ocho años para la población de Barbate, dos años para Caños de Meca y un año para Zahara de los Atunes.
- Referencia expediente: GAS 06/18.

Lo que se hace público para que pueda ser examinada la documentación presentada en esta Delegación Territorial de Conocimiento y Empleo de la Junta de Andalucía en Cádiz, sita en Plaza Asdrúbal 6 - Edificio Junta de Andalucía - 11008 Cádiz, y formularse, al mismo tiempo y por duplicado, las reclamaciones que se estimen oportunas en el plazo de VEINTE DÍAS, a partir del siguiente a la publicación del presente anuncio.

La documentación correspondiente a este anuncio también se encuentra expuesta en el portal de transparencia y por el mismo periodo a través del siguiente enlace: <http://juntadeandalucia.es/organismos/empleoempresaycomercio/servicios/participacion/todos-documentos.html>

04/10/2018. LA DELEGADA TERRITORIAL DE CONOCIMIENTO Y EMPLEO. Fdo.: MARÍA GEMA PÉREZ LOZANO. **Nº 73.214**

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO**CADIZ**

CONVENIO O ACUERDO: AGUAS DE ROTA EMPRESA MUNICIPAL.S.A.

Expediente: 11/01/0187/2018 Fecha: 24/10/2018

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: DANIEL MANRIQUE DE LARA QUIRÓS

Código 11004182012009.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa AGUAS DE ROTA EMPRESA MUNICIPAL S.L. de la provincia de Cádiz, presentado, a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 22-08-2018 y subsanado con fecha 22-10-2018, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 2-04-2018, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo; y Decreto 342/2012, de 31 de julio, modificado por el Decreto 304/2015 de 28 de julio, por el que se regula la organización territorial

provincial de la Administración de la Junta de Andalucía,

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 23 de octubre de 2018. DELEGADA TERRITORIAL. María Gema Pérez Lozano.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA "AGUAS DE ROTA EMPRESA MUNICIPAL S.A." AÑOS 2018 – 2019

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.- El presente Convenio Colectivo tiene por objeto, establecer y regular los principios generales por los que han de regirse las retribuciones y condiciones de trabajo del personal que, con relación laboral, preste sus servicios y reciba sus retribuciones en la empresa "Aguas de Rota Empresa Municipal S.A." (en adelante AREMSA), ya sean indefinidos o eventuales.

AREMSA tiene como objeto la prestación de servicios públicos encargados por el Excmo. Ayto. de Rota. La obligación de sus trabajadores/as es efectuar las obras, servicios y trabajos necesarios para que se dé una respuesta adecuada y eficaz al servicio público, dentro de un marco laboral adecuado y de garantías.

Todos los/las trabajadores/as deberán de desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres. Los/las trabajadores/as de la empresa se inspirarán por los principios éticos y de conducta regulados en los artículos 53 y 54 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Para cumplir los objetivos anteriores ambas partes se comprometen a trabajar, en un ambiente de confianza y respeto mutuo.

Artículo 2.- Ámbito temporal.- El tiempo de duración del presente Convenio Colectivo, será de 2 AÑOS, entrando en vigor el día primero de enero del año dos mil dieciocho, teniendo vigencia hasta el treinta y uno de diciembre del año dos mil diecinueve.

Este Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado, en toda su extensión por periodos anuales sucesivos, salvo que hubiese denuncia expresa formulada por escrito dirigida a la otra parte concertante, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de vencimiento.

En caso de no denunciarse en la forma y periodo citados, se entenderá prorrogado de año en año, revisándose únicamente las retribuciones con el IPC del año anterior

Llevada a cabo la denuncia de las partes firmantes, comenzarán las negociaciones del próximo Convenio Colectivo. Este convenio permanecerá en vigor hasta tanto en cuando no se apruebe otro por ambas partes.

Si las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de otro Convenio Colectivo, o las negociaciones se prolongasen por un plazo que excediera la vigencia del actualmente en vigor, éste se entenderá prorrogado provisionalmente hasta la finalización de las negociaciones, siendo una vez firmado el nuevo convenio de aplicación con carácter retroactivo.

Las condiciones pactadas en el artículo 2 del presente Convenio Colectivo se cumplirán mientras las Leyes de ámbito superior lo permitan.

Artículo 3.- Comisión de Seguimiento y Vigilancia.- Para la ejecución y desarrollo del presente Convenio Colectivo, se constituye por las partes firmantes una Comisión de Seguimiento y Vigilancia, con capacidad para establecer cuantos criterios sean precisos para la más correcta ejecución del mismo. Esta Comisión velará por el cumplimiento, desarrollo e interpretación de las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo. La Comisión estará integrada por seis miembros, tres representarán a los/las trabajadores/as y los otros tres a la empresa (AREMSA). Los tres representantes de los/las trabajadores/as serán nombrados y revocados en cualquier momento por el Comité de Empresa, y los tres representantes de la empresa serán nombrados y revocados en cualquier momento por el Consejo de Administración.

En concreto, las funciones de esta Comisión de Seguimiento serán:

1º.- Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio Colectivo.

2º.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

3º.- Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia del Convenio Colectivo y a una mayor solución interna de los conflictos.

La Comisión de Seguimiento se reunirá con carácter ordinario cuatro veces al año (marzo, junio, septiembre, diciembre).

La Comisión de Seguimiento se reunirá con carácter extraordinario a petición razonada de una de las partes, con un plazo de preaviso de la convocatoria de 10 días, en la que comunicará a la otra el orden del día a tratar, poniéndose de acuerdo éstas sobre el lugar, día y hora en que deba celebrarse la reunión. De la sesión de la Comisión de Seguimiento, se levantará acta por parte del/de la Secretario/a de la Comisión de Seguimiento. En caso de desacuerdo, los conflictos derivados de la aplicación del Convenio Colectivo se resolverán por la jurisdicción competente.

Todos los/las trabajadores/as que tengan problemas de interpretación y aplicación de lo establecido en el Convenio Colectivo deberán dirigirse por escrito a la Comisión de Seguimiento, especificando los motivos de discrepancia al respecto.

Los acuerdos adoptados en la Comisión de Seguimiento, que no podrán modificar el texto del Convenio, vincularán a ambas partes, en los mismos términos que el presente Acuerdo/Convenio, al cual se anexarán.

La Comisión de Seguimiento solventará de manera efectiva las discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO II: ORGANIZACIÓN

Artículo 4.- Relación de Puestos de Trabajo. Es función de la Relación de Puestos de

Trabajo la racionalización y ordenación del personal, la determinación de los efectivos reales de personal de acuerdo con las necesidades de la organización y de los servicios, trazando previsiones para su evolución futura, así como precisar los requisitos exigidos para el desempeño de los puestos de trabajo, su clasificación y determinación de las tareas y funciones que a cada uno de ellos corresponde.

La empresa se compromete a la realización de una Relación de Puestos de Trabajo (RPT) y a su Valoración económica (VPT), haciéndola efectiva (en tanto y cuanto la Ley de Presupuestos Generales del Estado lo permita) en los seis primeros meses, a partir de la firma del actual Convenio Colectivo. La Relación de Puestos de Trabajo y su correspondiente Valoración económica, determinarán el salario base, el complemento de puesto de trabajo y el complemento específico de cada puesto de trabajo. Este análisis retributivo permitirá establecer con criterios de equidad la asignación de retribuciones complementarias del personal.

La Comisión de Seguimiento y Vigilancia del convenio será la encargada del seguimiento de la RPT y la VPT. La RPT y la VPT deberán de contar con el visto bueno de los representantes de los/las trabajadores/as.

Los puestos de trabajo figurarán en una relación en la que aparecerá cada uno de ellos individualmente, haciéndose constar como mínimo las siguientes circunstancias:

- Denominación o categoría.
- Características esenciales.
- Área, servicio o departamento en el que orgánicamente esté integrado.
- Requisitos exigidos para su desempeño.
- Desarrollo de las funciones que realiza en el puesto de trabajo.

Cuando a criterio de la Dirección de la empresa, exista la necesidad o urgencia de crear un nuevo puesto de trabajo no contemplado en la RPT, se dará cuenta a la Comisión de Seguimiento y Vigilancia para determinar de manera temporal las características del puesto.

Artículo 5.- Procedimiento de Contratación.- Los procedimientos de contratación respetarán los principios rectores establecidos en el artículo 55 del Estatuto Básico del empleado Público.

Las Ofertas de empleo, deberán incluir el puesto y las funciones para la que se convoca la vacante, las titulaciones específicas y formaciones mínimas para desarrollar el puesto de trabajo, las aptitudes y capacitaciones necesarias, los méritos preferentes y la experiencia a aportar. En la publicación de la oferta de empleo se incluirán las bases de puntuación. La Oferta de empleo, en la medida de lo posible, siempre irá en concordancia con la Relación de Puestos de Trabajo.

Los procedimientos de contratación vendrán presididos por la participación entre la empresa y los/las representantes de los/las trabajadores/as, velando por la transparencia de las mismas desde la confección de la oferta hasta la valoración final y garantías de las mismas.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 6.- Promoción interna.- Se define la promoción interna como el derecho de acceso desde un grupo inferior hacia otro superior en el organigrama definido por la RPT.

La empresa fomentará la promoción interna del personal a su servicio para el acceso a categorías inmediatamente superiores con la finalidad de incrementar los niveles de motivación e integración de los/las trabajadores/as.

Dicho procedimiento de promoción se atendrá a lo establecido en el artículo 5 del presente Convenio Colectivo respetando que al menos el 50% de las vacantes se cubran con el personal al servicio de la empresa. En caso de no cubrirse, se publicarán para que puedan optar personal ajena a la empresa.

Artículo 7.- Funcionamiento de las Bolsas (Empleo temporal).- El funcionamiento de las Bolsas vendrá determinado según lo establecido en la Ordenanza Reguladora de las Bolsas de Trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Rota y Empresas Públicas del mismo publicada en el Boletín Oficial de la Provincia, número 47, de 13 de marzo de 2017, o la que la sustituya.

CAPÍTULO III: GARANTÍAS

Artículo 8.- Absorción y compensación.- Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan o absorben, en su conjunto y en cómputo anual, todas las existentes a 31 de diciembre de 2013, cualquiera que fuese su origen y denominación.

Artículo 9.- Garantías Personales.- No se admitirán condiciones particulares de los/las empleados/as que excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio Colectivo.

Artículo 10.- Principio de estabilidad en el empleo.- La empresa se compromete a realizar un plan de consolidación detallado tomando como base la Relación de Puestos de Trabajo. Los criterios de estabilidad siempre deberán de valorar la necesidad del puesto de trabajo en la empresa en un espacio temporal amplio, y cumplir con un proceso selectivo según el artículo 5 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 11.- Normas de aplicación.- Para todas las cuestiones no previstas en el presente Convenio Colectivo y que no se opongan al mismo, se estará a lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 12.- Reubicación del personal. En el caso de que la empresa suprimiese un servicio, se garantizará la continuación de la relación laboral de los/las empleados/as afectados/as, siempre y cuando el servicio se siga prestando mediante gestión indirecta, ya sea a través de una sociedad privada, o a través de la gestión directa por el Ayuntamiento. Los/las trabajadores/as afectados/as serán subrogados/as con todos los derechos adquiridos con los que se encontrasen en ese momento, como mínimo la misma escala salarial y en un puesto acorde con su capacidad, debiéndose pactar un acuerdo previo con el comité de empresa. Este personal seguirá disfrutando de las subidas salariales futuras. Dichas garantías serán recogidas en los pliegos de condiciones.

Los/las trabajadores/as afectados/as por la subrogación, seguirán rigiéndose por el convenio de esta empresa. Esta aplicación se mantendrá hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo, que mejore las condiciones del que venían disfrutando.

Artículo 13.- Excedencias. Las excedencias, tanto voluntarias como forzosas, se regirán en lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. La excedencia voluntaria dará derecho a reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años de disfrute.

CAPÍTULO IV: ORGANIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD LABORAL

Artículo 14.- Organización del trabajo.- La organización práctica y técnica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa. Entre la representación de los/as trabajadores/as y la empresa acordarán el catálogo de necesidades formativas.

Artículo 15.- Definición del Rendimiento.- Se entiende por rendimiento normal, el que corresponde a un/un/a empleado/a o equipo de trabajo con perfecto conocimiento de su labor y diligencia en el desempeño de sus funciones, acorde con la categoría profesional que se encuentre desempeñando.

Artículo 16.- Uso de máquinas y elementos de trabajo.- El/la trabajador/a cuidará de las máquinas y útiles que se le confíen, y los mantendrá en perfecto estado de conservación.

Las máquinas y elementos de trabajo sólo serán utilizadas por aquellas personas designadas por la empresa, que han de ser informadas de sus peligros, y adiestrados en su manejo. Las máquinas se utilizarán de acuerdo a las instrucciones del fabricante, y sólo en aquellos trabajos para los que han sido diseñados. Sólo se utilizarán las máquinas y útiles que sean facilitadas por la empresa.

Artículo 17.- Viabilidad de los servicios.- Es responsabilidad de la Dirección de la empresa realizar los estudios económicos de los diferentes servicios que presta la empresa. Así mismo, es obligación de los/las responsables de cada servicio, y del Comité de Empresa, conocerlos, y concienciar al resto de empleados/as de la necesidad de evitar los gastos superfluos.

Artículo 18.- Protección de trabajadores con alteraciones de sus capacidades psicofísicas.- La empresa facilitará la readaptación laboral de los/las trabajadores/as, que por alteración de su estado de salud, que afecte a su capacidad psicofísica, y que no alcance los grados de invalidez definidos en la normativa vigente, no puedan desempeñar adecuadamente los cometidos de su puesto de trabajo.

Dicha readaptación consistirá en la adecuación de las condiciones de trabajo a las especiales características psicofísicas del/de la trabajador/a, en función de lo que dicte el Servicio de Prevención, y podrá llevarse a cabo a petición del/de la trabajador/a o a propuesta de su Servicio.

Cuando el Servicio de Prevención indique que la adaptación del puesto de trabajo resulta inviable, se adscribirá al empleado/a a un puesto de trabajo adecuado a sus circunstancias, preferentemente de su misma categoría profesional y, en todo caso, de su mismo grupo. Si no existiese puesto de trabajo adecuado a su capacidad, el/la empleado/a podrá ser destinado a un puesto no correspondiente a su grupo de titulación, conservando en este caso el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

La empresa facilitará al/a la trabajador/a la formación profesional necesaria para su adaptación al nuevo puesto de trabajo. La adscripción tendrá carácter definitivo, salvo que el Servicio de Prevención determine que la alteración de la capacidad psicofísica es reversible, en cuyo caso se realizará una adscripción temporal, que será objeto de revisión con una periodicidad mínima anual.

CAPÍTULO V: TIEMPO DE TRABAJO: JORNADA LABORAL, VACACIONES Y PERMISOS RETRIBUIDOS.

Artículo 19.- Jornada laboral y horario. La duración de la jornada se regirá por las disposiciones generales del Ministerio de Hacienda y Administración Pública por las que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo. La empresa acordará los horarios de cada departamento o servicio, oído el comité de empresa.

La toma y deje del servicio, se entenderá en cada momento de entrada y salida del trabajo, estableciéndose 8 horas como tope máximo de horas ordinarias, y 4 horas como tope mínimo de horas ordinarias tomando como base un contrato a jornada completa.

Habrá un intervalo mínimo de 12 horas, entre la terminación de cada jornada y el comienzo de la siguiente.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración de 30 minutos.

Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo. Este descanso no puede afectar a la prestación del servicio, siendo responsabilidad del/de la encargado/a del servicio que el mismo quede atendido en todo momento. Aquellos/as trabajadores/as cuya jornada continuada no exceda de seis horas, pero si exceda de tres horas, tendrán un periodo de descanso durante la misma de 15 minutos.

Los/las trabajadores/as tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de 2 días sin interrupción. Entendiéndose por día desde las 00:00h hasta las 24:00h.

Aquellos servicios que se presten en sistema de turnos, éstos se efectuarán de manera rotativa. Los turnos de descanso semanal, rotarán de forma que los domingos y festivos sean disfrutados por igual por todos los/las trabajadores/as.

A los efectos indicados, los cuadrantes de turnos de trabajo y descanso, en aquellos servicios que sean necesarios, tendrán que ser expuestos, para conocimiento de los/las trabajadores/as, con al menos una semana de antelación, debiendo los mismos guardar un orden razonable.

Cuando alguno de los 14 días festivos del año coincida en sábado, los/las empleados/as podrán disfrutar de otro día a cambio.

Artículo 20.- Flexibilidad horarios Entrada/Salida.- Se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los/las trabajadores/as, y la mejora de la productividad en la empresa.

Artículo 21.- Vacaciones.- Todo trabajador/a afectado/a por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a las vacaciones según resolución del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas sobre jornada y horarios de trabajo o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fuese menor, de vacaciones retribuidas. Éstas se concederán a petición del interesado/a estando condicionadas a las necesidades del servicio, debiendo de ser disfrutadas dentro del

año natural, excepto en los casos que por necesidad del servicio no se hayan podido disfrutar completamente, pudiéndose realizar hasta el día 31 de enero del año siguiente.

Asimismo, todos los/las trabajadores/as tendrán derecho a ampliar sus vacaciones anuales en los días que se indican, en función de los años de servicio, conforme al siguiente detalle:

15 años de servicio=.....	* 1 día hábil
20 años de servicio=.....	* 2 días hábiles
25 años de servicio=.....	* 3 días hábiles
30 años de servicio=.....	* 4 días hábiles
40 años de servicio=.....	* 5 días hábiles

Este derecho se hará efectivo a partir del día siguiente al del cumplimiento de los años de servicio.

Si durante el disfrute de las vacaciones el/la trabajador/a padeciese una situación de Incapacidad Temporal, no se computarán a efectos de duración de las vacaciones los días que hubiera durado esta situación. Será condición inexcusable, la comunicación de la interrupción por medio de los partes de baja que lo acrediten en el momento que esta se produzca.

El/la trabajador/a deberá incorporarse a su puesto de trabajo en la fecha prevista al finalizar sus vacaciones, de no continuar en situación de Incapacidad Temporal.

La empresa se compromete a entregar al trabajador/a una copia de la solicitud de vacaciones en un plazo máximo de siete días laborables a su recepción, indicando en caso de denegación las causas que justifiquen la misma.

En la medida de la posible, cada responsable de servicio y previa consulta a los/las empleados/as, deberá de elaborar el correspondiente plan de vacaciones antes de 31 de enero de cada año y remitirlo al Área de Recursos Humanos. Del mismo modo se deberán comunicar las variaciones que se efectúen a lo largo del año.

La empresa no podrá cancelar las vacaciones de forma unilateral una vez hayan sido concedidas. Para que se produzca una cancelación debe de haber un acuerdo entre trabajador/a y empresa que incluya una compensación económica al/a la trabajador/a por gastos de reserva que haya podido realizar, correspondiendo al/a la trabajador/a la justificación de dichos gastos ante la empresa.

Artículo 22.- Licencias y Permisos.- Los/las trabajadores/as afectados por el presente Convenio tendrán derecho a los permisos retribuidos que se relacionan a continuación, siempre y cuando se adjunte la documentación necesaria para justificarlos:

- 3 días naturales por matrimonio, adicionales a los legalmente establecidos, siempre y cuando se lleven al menos seis meses consecutivos trabajando en la empresa.
- 4 días naturales por nacimiento o adopción de hijo/a adicionales a los legalmente establecidos.

- 5 días naturales por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, o cónyuge. Cuando por tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento fuera de la localidad, el plazo será de seis días. Esta licencia sólo podrá ser utilizada (de forma continua o discontinua) durante el tiempo que dure el hecho causante.

- 3 días naturales por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes desde el segundo grado de consanguinidad o afinidad hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento fuera de la localidad, el plazo será de 4 días. Esta licencia sólo podrá ser utilizada (de forma continua o discontinua) durante el tiempo que dure el hecho causante.

- Para contratos superiores a un año, se tendrá en cuenta lo siguiente: Para el caso de enfermedades graves de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, o cónyuge, y una vez agotados los permisos preceptivos, los/las trabajadores/as tendrán derecho a una reducción de al menos la mitad de la jornada de trabajo, percibiendo las retribuciones que venía percibiendo hasta ese momento. A efectos del reconocimiento del permiso tienen la consideración de enfermedades graves las incluidas en el listado que figura en el Anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, sin perjuicio de lo establecido en su disposición final tercera sobre la incorporación de nuevas enfermedades graves a dicho anexo. Esta licencia sólo podrá ser utilizada (de forma continua o discontinua) durante el tiempo que dure el hecho causante.

Asimismo, en el supuesto de que ambos progenitores presten servicios en esta empresa, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

- 2 días naturales por traslado del domicilio habitual.
- 1 día de trabajo en caso de matrimonio de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, siempre que ocurra dicho acto dentro de su jornada laboral.

- Por el tiempo necesario, para asistir a consulta médica del/de la trabajador/a o para acompañar a un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, o cónyuge, debiendo justificarse su necesidad ante el Departamento de Personal. Los/las trabajadores/as con hijos/as discapacitados/as tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial. Para su disfrute deberán de ser justificadas y contar con la aprobación de la Dirección.
- Por tiempo indispensable en el caso de cumplimiento de su deber público y personal de inexcusable presencia tal y como ordena la legislación vigente.

- Se dispondrán de los días que estipula el Estatuto Básico del Empleado Público, para asuntos particulares. Tales días no se podrán acumular a las vacaciones anuales retribuidas, y tienen que ser disfrutados dentro del año natural. Este derecho se agota al finalizar el año.

- En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los/las trabajadores/as tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se

incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

- En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas diarias. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, con la disminución proporcional del salario.

- Por tiempo indispensable a las trabajadoras embarazadas para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso a la empresa.

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes, previa justificación de los mismos en la empresa, cuando el/la trabajador/a curse estudios para la obtención de un título académico, o de capacitación profesional.

- El tiempo necesario para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal y convencionalmente.

- Por tiempo indispensable para la obtención o renovación del D. N. I. o pasaporte.

- Hasta 3 meses para la colaboración en Programas de Cooperación y Ayuda Humanitaria.

A los efectos de las licencias previstas en el presente artículo, las parejas de hecho acreditadas mediante certificado de convivencia se asimilarán al cónyuge.

Salvo por causas de fuerza mayor, la solicitud de las licencias y permisos previstas en el presente artículo deberán de ser entregadas en el Área de Recursos Humanos con una antelación mínima de 10 días naturales. La empresa se compromete a entregar al/a la trabajador/a una copia de la solicitud de licencia o permiso en un plazo máximo de cinco días laborables posteriores a su recepción, indicando en caso de denegación las causas que justifiquen la misma.

CAPÍTULO VI: DERECHOS SOCIALES.

Artículo 23.- Por nupcialidad.- El/la trabajador/a percibirá una gratificación única en el mes correspondiente a la nupcialidad de 100,00 €.

Artículo 24.- Por natalidad o adopción.- El/la trabajador/a percibirá una gratificación única en el mes correspondiente a la natalidad de 100,00 €.

Artículo 25.- Ayudas por hijos con discapacidad.- El/la trabajador/a percibirá por este concepto la cantidad de 150,00 € mensuales, independientemente de la cantidad que marque la legislación actual por cada hijo/a con discapacidad. El/la trabajador/a deberá solicitar por escrito esta prestación, uniendo a la misma el certificado oficial expedido por el órgano competente en la materia acreditativo de la minusvalía, o discapacidad.

Artículo 26.- Otras ayudas.-

a) El/la trabajador/a que por causa de enfermedad o minusvalía, necesite adquirir algún aparato ortopédico, y previo acuerdo de la Comisión de Seguimiento y Vigilancia, se le anticipará el dinero necesario para su adquisición, hasta un máximo de 2.000,00 € y devolución hasta en 24 meses. Esta cantidad será con independencia de las pagas anticipadas. No obstante, cuando se presenten casos excepcionales, serán estudiados por la Comisión de Seguimiento.

b) Se dispondrá de un fondo económico para la organización de actividades culturales recreativas y/o lúdicas destinadas a todo el personal. La cuantía aportada por la empresa será de 2.000,00 € al año y será gestionado entre la representación de los/las trabajadores/as y la misma.

Artículo 27.- Ayuda de estudios a los hijos de empleados.- Los/las trabajadores/as que cuenten con un año de antigüedad en la empresa, percibirán por cada hijo/a en edad escolar o que realice estudios universitarios, las cantidades que se especifican en el anexo II.

Artículo 28.- Ayuda de estudios a empleados.- Los/las trabajadores/as que cuenten con un año de antigüedad en la empresa, y deseen cursar estudios oficiales, tendrán derecho a una ayuda de estudios consistentes en un 50 % del importe de gastos de matrícula y el 25 % de gastos de libros de textos, hasta un máximo de 240,00 € por éste último concepto. Para obtener dicha ayuda será imprescindible la justificación de tales gastos. Esta ayuda sólo se concederá para estudios reglados.

La obtención de la misma ayuda para los años sucesivos queda condicionada a que el/la solicitante acredite haber superado el 50 % de las asignaturas del curso anterior.

Artículo 29.- Seguro de vida y accidente.- La empresa suscribirá una Póliza de Seguro que contemple las contingencias de incapacidades y muerte de sus trabajadores/as, la cual será facilitada al Comité de Empresa en la fecha de renovación de ésta.

- * En caso de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta, gran invalidez o fallecimiento, por cualquier causa: la indemnización será de 35.000,00 €

- * En los supuestos de muerte, la indemnización establecida se abonará a los herederos legales del/de la trabajador/a, salvo que exista un beneficiario/a designado/a expresamente por el fallecido.

- * En el supuesto de accidente en el desempeño de la actividad laboral del/de la trabajador/a, causando desperfectos o rotura en objetos personales como (gafas, audífonos, prótesis, etc.) la empresa deberá abonar el arreglo o sustitución del bien dañado.

Artículo 30.- Percepciones por bajas médicas.- La imposibilidad de asistencia al puesto de trabajo derivada de enfermedad o accidente habrá de ser comunicada con la mayor brevedad posible al Departamento de Personal o responsable del servicio.

El/la trabajador/a deberá entregar el parte de baja en la empresa en el plazo máximo de 3 días desde su expedición.

Para el caso de accidente o enfermedad laboral, la empresa complementará hasta el 100% del salario fijo del/de la trabajador/a con motivo de su baja por incapacidad temporal durante el periodo que dure la baja.

Para el caso de enfermedad común, la empresa complementará hasta el 100% del salario fijo durante los primeros tres meses. Pudiendo ser este período ampliable mes a mes por acuerdo de la Comisión de Seguimiento y Vigilancia, previa acreditación suficiente por parte del/de la trabajador/a.

Caso de no adoptarse acuerdo, se dejará de complementar las cantidades.

A estos efectos, se considerará salario fijo, el salario base, más el complemento de puesto de trabajo, más la parte proporcional de la paga extra y en su caso el plus de adaptación del convenio.

Los gastos ocasionados por traslados y/o desplazamientos fuera de la localidad realizados por el/la trabajador/a a petición de la Mutua, durante el periodo de baja, correrán a cargo de la misma o de la empresa.

Artículo 31.- Carnets y permisos para el desempeño de trabajo. A los/las trabajadores/as que por razón del puesto de trabajo asignado deben actualizar periódicamente el permiso de conducir, la empresa le abonará los gastos de renovación, previa justificación de su importe.

Le será de aplicación a los/las trabajadores/as a los que se les haya exigido para su ingreso dicho permiso, o que en todo caso le sea necesario para la realización de su trabajo.

Se incluyen todo tipo de carnets, certificaciones, tasas, etc. que estén relacionadas con el desempeño del puesto de trabajo.

En caso de cursos obligatorios para el desempeño del puesto de trabajo, además de ser abonada la cuantía del mismo, el tiempo dedicado será computado como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 32.- Fondo de pensiones. La empresa constituirá un Plan de Pensiones para el personal indefinido. La cuantía mensual a aportar por la empresa será de 50,00 € por mes y trabajador/a.

CAPÍTULO VII: DERECHOS PROFESIONALES.

Artículo 33.- Formación.- La empresa, de acuerdo con los/las representantes de los/las trabajadores/as, concertará con las entidades al efecto, la posible colaboración para impartir diversos cursos que tendrán dos niveles distintos.

1. Los que por su naturaleza se dirijan a la formación permanente del personal en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades encomendadas al puesto de trabajo,
2. Las conducentes a dotar al personal de un conocimiento mínimo profesional que haga viable la posibilidad de una formación adecuada para poder alcanzar una categoría superior profesional dentro de la empresa.

Toda aquella formación que sea obligatoria e imprescindible para la realización de las tareas relacionadas con el actual puesto de trabajo se realizará, preferentemente, en horas laborales. La realizada fuera de la misma, será considerada horas efectivas de trabajo.

Artículo 34.- Asistencia jurídica y tramitación de la jubilación. La empresa garantizará la asistencia jurídica a los/las empleados/as que la precisen por razón de conflictos derivados de la prestación del servicio.

La empresa se compromete a gestionar, dentro de sus posibilidades, todos los trámites administrativos necesarios para que un/una trabajador/a en activo acceda a la jubilación, después de alcanzar una determinada edad máxima legal para trabajar, o edad a partir de la cual se le permite abandonar la vida laboral y obtener una retribución por el resto de su vida.

Se incorpora la modalidad del Contrato de Relevo para que un/una trabajador/a pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social. Asimismo, el/la trabajador/a al cumplir los 61 años de edad tendrá derecho hasta el 25% de reducción de jornada sin mermar las retribuciones y cotizaciones al régimen de la seguridad social.

CAPÍTULO VIII: SALUD Y SEGURIDAD.

Artículo 35.- Comité de Salud y Seguridad.- Se creará un Comité de Salud y Seguridad, integrado por tres miembros del Comité de Empresa y por tres técnicos designados/as por la Dirección de la empresa.

Las propuestas del Comité de Salud y Seguridad, serán obligatoriamente estudiadas e informadas.

Son funciones del Comité de Salud y Seguridad:

- * Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa.
- * Contribuir al cumplimiento de lo legislado en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo.
- * Proponer en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, en lo que respecta al personal.
- * Organizar campañas de formación y sensibilización del personal en materia de Seguridad e Higiene.
- * Detectar deficiencias y proponer soluciones.
- * Investigar la causa de accidentes y enfermedades.

La empresa impartirá un curso básico de Prevención de Riesgos Laborales a los/las miembros del Comité de Salud y Seguridad.

Artículo 36.- Revisión médica. La empresa pondrá a disposición de todo el personal un reconocimiento médico anual gratuito en horas de trabajo. Asimismo, para aquel personal en que concurren especiales circunstancias en el desempeño de sus condiciones laborales, la empresa podrá imponer tal reconocimiento con carácter obligatorio.

La empresa realizará un reconocimiento médico previo a la contratación a todos/as los/las trabajadores/as, teniendo el mismo un año de vigencia, siempre y cuando el puesto de trabajo conlleve los mismos riesgos. Al reconocimiento médico habrá que acudir con todos los informes médicos y poner en conocimiento del equipo médico aquellas lesiones que pudiera poseer el/la trabajador/a.

A los empleados varones mayores de 45 años se les hará un análisis del antígeno prostático específico (PSA).

Artículo 37.- Formación e Información.- La empresa estará obligada a impartir formación e información específica del puesto de trabajo que va a desempeñar el/la trabajador/a, tanto en materia profesional como en PRL.

El/la trabajador/a estará obligado/a a asistir a la formación, de la cual será avisado/a por su encargado/a o responsable.

Artículo 38.- Vestuario/Equipación en el trabajo.- Por el Comité de Salud y Seguridad se hará un estudio que refleje los puestos de trabajo que deban proveerse de vestuario que será el más idóneo para cada trabajo determinado y deberá de estar homologado por la Ley de Salud y Seguridad. Al personal que se le facilite vestuario o elementos de protección de seguridad, vendrá obligado a la utilización de los mismos durante su jornada de trabajo y nunca fuera de ella

Así mismo, será obligatoria la devolución de las prendas a la terminación

de la relación laboral con la empresa.

De igual manera, el/la técnico o personal encargado al realizar visitas a las distintas áreas de trabajo, deberá utilizar los equipos de seguridad establecidos en la Evaluación de Riesgos correspondientes.

El vestuario será entregado al/la trabajador/a en dos periodos, coincidiendo con los cambios de estación (Invierno/Verano), según la necesidad detectada con el área de prevención, de acuerdo con el comité de empresa.

Artículo 39.- Equipos de Protección Individual y Colectivo.- En el momento de contratación y previo al inicio de los trabajos, se le hará entrega al/la trabajador/a de la equipación necesaria para el desarrollo del trabajo sin asumir ningún riesgo.

Dependiendo del área de trabajo la entrega de los EPI's variará.

En caso de realización de trabajos donde no es suficiente la utilización de los EPI's para evitar el riesgo se hará uso además de los Equipos de Protección Colectiva. Si el/la trabajador/a desconoce la forma o uso de la equipación de protección, deberá solicitar información a su mando correspondiente. No es excusa para no usar el Equipo de Protección el desconocimiento del mismo.

Será obligación del/la encargado/a o responsable la restitución del equipo de protección bien por observancia de la falta del mismo o deterioro, o por petición del/la trabajador/a. De igual forma, el/la trabajador/a tendrá obligación de poner en conocimiento la necesidad de equipación.

El cuidado y uso del EPI será el correcto para un perfecto mantenimiento y uso, no pudiendo ser alterado, ni modificado ni variado.

Artículo 40.- Máquinas/Herramientas/Útiles de trabajo.- Será obligación del/la trabajador/a poner en conocimiento de la empresa, a través de su encargado/a o responsable o Comité de Seguridad y Salud todo desperfecto en el uso de máquinas y/o herramientas.

El/la trabajador/a no deberá hacer uso de las máquinas si detecta algún riesgo para su salud.

Las máquinas o herramientas nunca podrán ser utilizadas sin sus resguardos de protección con las que han sido fabricadas.

Para el uso de las máquinas/herramientas el/la trabajador/a dispondrá de todos los Equipos de Protección Individual que se recogen en su Evaluación de Riesgos y tendrá obligación de su uso, en todo momento.

Las herramientas a usar serán las propias de la empresa.

Artículo 41.- Accidentes de trabajo.- En caso de lesión o incidencia referida por el desempeño de la actividad laboral, el/la trabajador/a está obligado/a a ponerlo en conocimiento de su encargado/a en el momento en que se produzca el daño o incidencia. El/la encargado/a tendrá la obligación de informarse sobre los hechos y de comunicar al área de prevención lo sucedido al que acudirá con el/la trabajador/a para la realización de la investigación de accidente.

El/la trabajador/a nunca podrá por iniciativa propia asistir a la mutua, en caso de hacerlo asumirá el pago de los gastos generados.

Para poder una lesión considerarse posible accidente de trabajo deberá el/la trabajador/a cumplir con el procedimiento establecido.

Todo fingimiento o engaño por parte del/la trabajador/a sobre un posible daño o lesión con consecuencia de un accidente de trabajo que sea detectado será sancionado según se recoge en el artículo 60, apartado n), del presente Convenio Colectivo.

Artículo 42.- Botiquín de primeros auxilios.- En todos los centros de trabajo habrá, como mínimo, un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto, velando por todo ello el Comité de Seguridad e Higiene. Se dotará el botiquín de un desfibrilador.

CAPÍTULO IX: RETRIBUCIONES.

Artículo 43.- Retribuciones básicas y complementarias.- Los/las trabajadores/as a los que sea de aplicación el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a la retribución que se fije en el mismo para grupo profesional.

El personal que trabaje con jornada reducida, o a tiempo parcial, percibirá sus retribuciones en proporción a su jornada.

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de los/las trabajadores/as en dinero, o en especie, que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

La estructura retributiva de los/las trabajadores/as afectados por este Convenio Colectivo estará constituida por retribuciones de carácter salarial y extrasalarial. Los/las trabajadores/as no podrán recibir otros conceptos y cantidades que las reflejadas en el presente convenio colectivo.

1. Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

A. Fijas

- a) Salario Base
- b) Complemento de Puesto de Trabajo (tales como Penosidad, Toxicidad, Peligrosidad, Turnicidad, Nocturnidad, Responsabilidad, etc.)
- c) Pagas Extraordinarias
- d) Plus de Adaptación
- e) Antigüedad

B. Variables

- f) Plus de nocturnidad
- g) Plus de festividad
- h) Horas extraordinarias.
- i) Quebranto de moneda
- j) Guardias y disponibilidad.
- k) Productividad

2. Conceptos que comprenden las retribuciones extra salariales.

Suplidos

Gastos de Locomoción y dietas de viaje (regulado en Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.).

Los grupos se describen en el ANEXO I.

Artículo 44.- Revisión salarial anual.- El incremento salarial previsto durante para la vigencia del presente Convenio será según de acuerdo a los establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. La revisión salarial se hará efectiva cada 1 enero. La subida salarial será del 1 %. Si al final del año en curso fuera superior al 1 %, la

diferencia de los conceptos económicos se abonarán en febrero del siguiente año sirviendo como base económica a la segunda nómina.

La revisión salarial afectará a todos los conceptos (fijos y variables) que comprenden el salario del/la trabajador/a.

Artículo 45.- Equiparación salarial.- La relación de puestos de trabajo vigente tras la aplicación del artículo 4 de este Convenio Colectivo será valorada también según los criterios del Excmo. Ayto. de Rota, de forma que se pueda establecer un calendario de equiparación para eliminar las diferencias salariales que pudieran existir en los mismos términos que disponga el convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Rota, para los/las trabajadores/as subrogados/as de AREMSA.

Artículo 46.- Plus de Adaptación.- El complemento salarial surgido del anterior Convenio Colectivo al que el actual reemplaza, denominado plus de adaptación, permanecerá vigente en el actual Convenio y formará parte de la retribución salarial fija.

Artículo 47.- Pagas Extraordinarias.- El personal comprendido en el ámbito de este convenio colectivo tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias. Estas gratificaciones se devengarán semestralmente en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el semestre correspondiente.

Estas pagas extraordinarias se abonarán prorrateadas mensualmente, salvo que por acuerdo entre la empresa y el/la trabajador/a se abonen junto con las nóminas del mes de Junio y Noviembre.

Artículo 48.- Plus de nocturnidad. El plus de nocturnidad retribuye las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana. Se establece un importe de 4,00 €/hora para todos los grupos.

Artículo 49.1.- Plus de festividad. El plus de festividad retribuye las horas trabajadas los días que tienen la consideración de festivos conforme al calendario laboral acordado entre la Dirección de la Empresa y los/las representantes de los/las trabajadores/as. Se establece un importe de 5,00 €/hora para todos los grupos.

Artículo 49.2.- Complemento por días especiales. Se incluye un plus por hora trabajada en los días señalados en el Anexo II del presente convenio.

Artículo 50.- Horas extraordinarias.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Ambas partes declaran expresamente la intención de reducir las mismas, salvo las de urgente e inaplazable ejecución.

Artículo 51.- Gastos de Locomoción o kilometraje.- El abono de gastos locomoción o kilometraje responde a la necesidad de compensar al/a la trabajador/a por los desplazamientos que éste realiza en el desempeño de su trabajo. Se retribuirá a 0,19 € por kilómetro recorrido, más gastos de peaje y aparcamiento justificados, conforme a lo establecido en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

Artículo 52.- Indemnización por manejo de fondos.- El personal que por sus funciones en el puesto de trabajo, maneje de forma habitual fondos en metálico, percibirá, (por los días efectivamente trabajados), en concepto de quebranto de moneda una indemnización destinada a compensar las pérdidas que pudieran sufrir. Se establece una cuantía diaria de 5,00 □ por día trabajado.

Artículo 53.- Plus de antigüedad.- Todo/a trabajador/a con una antigüedad mínima de 9 años en la empresa reconocida en su nómina percibirá, los preceptivos trienios a razón de lo recogido en el Anexo II del presente convenio.

Artículo 54.- Guardias y disponibilidad.- La disponibilidad consistirá en un sistema de localización proporcionado por la empresa (telefonía móvil,...) para ordenar las actuaciones pertinentes y resolver las incidencias en los servicios públicos afectados.

La disponibilidad será retribuida con 10,00 □/día.

La guardia consistirá en estar preparado e inmediatamente localizable y la resolución efectiva de las incidencias fuera de la jornada laboral,

La guardia será retribuida con 21,00 □/día.

Artículo 55.- Complemento de productividad. El complemento de productividad retribuirá el especial rendimiento, la actividad y dedicación extraordinaria y el interés o iniciativa con que se desempeñen los puestos de trabajo. Por tanto, se constituye como un elemento retributivo motivador, encaminado a fomentar la implicación del personal en el funcionamiento de la empresa.

La valoración de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas con el tipo de puesto de trabajo y el desempeño del mismo y, en su caso, con el grado de participación en la consecución de los resultados u objetivos asignados al correspondiente programa.

El desarrollo reglamentario de la misma se encuentra en el Anexo III de este convenio.

CAPITULO X: RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 56.- Régimen de faltas y sanciones.- Los/las trabajadores/as podrán ser sancionados/as por la Dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que a continuación se establecen, sin perjuicio de lo que a estos efectos se dispone con carácter general en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y normas concordantes.

Artículo 57.- Clasificación de las faltas.- Toda falta cometida por un/a trabajador/a se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad, en leve, grave o muy grave, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 58.- Faltas leves.- Se considerarán faltas leves, las siguientes:

a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes. Se entiende por falta de puntualidad la demora en la incorporación al puesto de trabajo de menos de 15 minutos. Si como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o clientes/as, o fuese causa de accidente a sus compañeros/as de trabajo o terceros, esta falta podrá ser considerada grave o muy grave, según los casos.

b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

c) El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo y sin mayores consecuencias. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o clientes/as, o fuese causa de accidente a sus compañeros/as de trabajo o terceros, esta falta podrá ser considerada grave o muy

grave, según los casos.

d) Pequeños descuidos en la conservación del material o las instalaciones.

e) Falta de aseo o limpieza personal.

f) No atender al público con la diligencia o corrección debidas.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

h) No comunicar las situaciones personales que pudieran afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la empresa con sus trabajadores/as.

i) No comunicar con suficiente antelación la ausencia al trabajo por motivos justificados, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

j) Faltar al trabajo un día en el mes, a menos que exista causa que lo justifique.

k) El retraso de hasta dos días en la entrega de la recaudación a la fecha estipulada por la empresa.

l) Usar el vestuario o los elementos de protección de seguridad fuera de la jornada laboral.

m) Las faltas de respeto o discusiones con otros/as trabajadores/as dentro de las dependencias de la empresa o en actos de servicio. Si la falta de respeto fuese grave; o las discusiones produjesen escándalo o en presencia de público podrán ser consideradas como falta grave.

n) Pequeños descuidos o negligencias que repercutan levemente en el servicio.

o) Aquellos trabajadores/as que ostenten el cargo de Responsables de Servicios, y no cumplan los procedimientos establecidos en materia de accidentes de trabajo, en la entrega de documentación relativa a los/las trabajadores/as (incidencias de nómina, partes de bajas médicas, etc...) o en cualquier otro incumplimiento de sus deberes.

Artículo 59.- Faltas graves.- Se considerarán faltas graves, las siguientes:

a) Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de treinta días.

b) La falta de puntualidad, sin la debida justificación, cuando tuviese que relevar a un/a compañero/a.

c) Acudir tarde, cuando se esté de guardia o sea llamado estando de retén.

d) No comunicar, con puntualidad debida, las actividades que pueden afectar a la cotización a la Seguridad Social.

e) Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

f) La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio, si de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.

g) Simular la presencia de otro/a trabajador/a, fichando o firmando por aquél/aquella.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

i) La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para él/ella mismo/a, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, podrá ser considerada muy grave.

j) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos o gestiones particulares durante la jornada; así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

k) La embriaguez o toxicomanía, evidenciada fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

l) La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo para el/ la trabajador/a, sus compañeros/as o terceros, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará como muy grave.

m) La ocultación de cualquier hecho que el/la trabajador/a hubiese presenciado, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a su empresa, a sus compañeros/as de trabajo o a terceros.

n) Faltar dos días al trabajo durante un periodo de 30 días sin causa que lo justifique.

o) Proporcionar datos reservados del centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.

p) El retraso entre tres y seis días en la entrega de la recaudación a la fecha estipulada por la empresa.

q) La reiteración en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

Artículo 60.- Faltas muy graves.- Se considerarán faltas muy graves, las siguientes:

a) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte durante un año.

b) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabaja en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

c) La falta injustificada de asistencia al trabajo de más de dos días al mes.

d) El fraude, deslealtad, o abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros/as de trabajo o a terceros, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

e) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella. Así como utilizar maquinarias y/o herramientas que no han sido facilitadas por la empresa.

f) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otro hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto de su autor/a, y en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la Autoridad Judicial.

g) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros/as de trabajo o clientes/as.

h) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

i) La falta grave de respeto y consideración a los/las clientes/as, con escándalo, durante la jornada de trabajo.

j) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

k) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del/ la trabajador/a.

l) La negligencia o desidia continuada en el desempeño del trabajo encomendado.

m) Originar riñas y pendencias con los/las compañeros/as de trabajo o clientes/as.

n) La simulación de enfermedad o accidente.

o) Prestar sus servicios sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de

embriaguez o toxicomanía.

p) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario/a o a las personas que trabajan en la empresa.

q) La reincidencia en falta grave, aunque sea distinta naturaleza, dentro de un semestre.

Artículo 61.- Graduación de las sanciones.- Las sanciones que la empresa podrá imponer según su gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

a) Por falta leve: Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

Para la graduación de las sanciones descritas, se tendrá en cuenta el perjuicio causado a la empresa, trabajadores/as o terceros; la repercusión o trascendencia de los hechos; así como la categoría profesional o grado de responsabilidad del/la trabajador/a en la empresa.

Artículo 62.- Procedimiento Sancionador.- Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio Colectivo. En el trámite de audiencia el/la interesado/a tendrá el derecho a su defensa, a ser oído y a presentar las alegaciones que estime oportunas.

Artículo 63.- Prescripción de las faltas.- Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días; y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la Dirección de la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 64.- Cancelación de las faltas.- De todas las faltas quedará constancia en los expedientes de personal. No obstante lo anterior, se cancelarán a los 4 meses las leves; a los 8 meses las graves; y a los 12 meses las muy graves.

Artículo 65.- Principios de respeto a la dignidad de las personas y a sus derechos fundamentales.- Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, en aras del principio fundamental de igualdad de trato, se comprometen a cumplir los derechos fundamentales de respeto y dignidad de las personas y a crear y mantener unas relaciones de trabajo y un entorno laboral basados en el respeto mutuo donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de trabajadoras y trabajadores. Para ello se evitará todo tipo de intercambio verbal o de conducta de naturaleza sexual y cualquier tipo de discriminación, humillación o acoso. De todas las faltas quedará constancia en los expedientes de personal.

Se entiende por acoso sexual en el trabajo cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso sexual y moral por razón de sexo está tipificado dentro del régimen sancionador del presente Convenio Colectivo como falta muy grave. La sanción nunca podrá recaer sobre la víctima, ni supondrá represalias contra ella, ni hacia las personas que testifiquen. Debe evitarse su culpabilización apoyándola en todo momento e informándole de los procedimientos existentes en la empresa para actuar en los casos de acoso de este tipo y/o para emprender acciones legales.

Como mejora a la legislación en materia de prevención de riesgos laborales, se considerará el acoso sexual y moral por razón de sexo como riesgo laboral en el plan de prevención de la empresa. En el caso de que la víctima permanezca en situación de incapacidad laboral se considerará ésta como contingencia profesional (es decir, enfermedad profesional o accidente de trabajo).

La prevención del acoso sexual y moral por razón de sexo se abordará de dos formas: * Constituir una Comisión de Igualdad que sea paritaria entre empresa y representación sindical y que, entre otras funciones, tenga las de prevención, información, sensibilización y formación en la materia además de las de intervención en los casos de acoso sexual y moral por razón de sexo.

* Negociar y acordar protocolos de prevención y de actuación y denuncia en casos de acoso sexual y moral por razón de sexo.

La empresa arbitrará procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que deberán negociarse con la representación legal de trabajadores/as.

Entre otras medidas y, tal como recomiendan las Leyes de igualdad estatal y andaluza:

* Se elaborará y difundirá el código de buenas prácticas.

* Se realizarán campañas informativas.

* Se diseñarán acciones o planes de formación.

* Comunicación efectiva de la declaración de principios, del protocolo acordado y de cualquiera de las medidas adoptadas en la empresa a toda la plantilla.

La declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo se incluyen en el (ANEXO I).

ANEXO I GRUPOS Y CATEGORIAS PROFESIONALES

Los trabajadores/as comprendidos en este Convenio serán clasificados/as en unos niveles funcionales identificados con las denominaciones de Grupo I, Grupo II, Grupo III, Grupo IV, Grupo V y Grupo VI, pudiéndose incluir dentro de los mismos distintos niveles cuya confluencia se establece según las funciones y las tareas básicas que desempeñan, así como por la formación o especialización exigida para ejercerlas.

Grupo I.

Criterios Generales.- Están incluidos/as en este grupo los/las trabajadores/as que ejercen funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas, que implican el más alto nivel de competencia profesional, y que consiste en dirigir y coordinar las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa. Elaboran la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales.

Toman decisiones o participan en su elaboración, y desempeñan altos puestos de dirección o ejecución en la empresa.

Formación.- Se requiere la equivalente a titulación universitaria de grado superior o medio o bien una dilatada experiencia en el sector.

Grupo II.

Criterios Generales.- Están incluidos/as en este grupo los/las trabajadores/as que ejercen funciones que suponen las responsabilidades completas de la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, instalaciones o servicios, a partir de directrices generales directamente emanadas del personal perteneciente al grupo I.

Coordinan, supervisan e integran la ejecución de tareas heterogéneas y ordenan el trabajo de un conjunto de colaboradores/as.

Llevar a cabo, además, funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas, que exigen una preparación específica, así como otras que consisten en establecer o desarrollar programas o en aplicar técnicas especiales.

Formación.- La formación requerida equivale a titulación universitaria de grado superior, medio o titulación específica del puesto de trabajo, o bien un período de práctica o experiencia dilatada que hayan adquirido en trabajo análogo y/o en el sector.

Se incluyen en este grupo: Responsables de áreas, servicios o instalaciones.

Grupo III.

Criterios Generales.- Están incluidos/as en este grupo los/las trabajadores/as que requieren unos conocimientos profesionales o aptitudes prácticas de nivel medio/alto y ejercen funciones que exigen, habitualmente, iniciativa y decisión por parte del/de la trabajador/a encargado/a de su ejecución. Asimismo, pueden integrar, coordinar y supervisar tareas con contenido homogéneo, realizadas por un grupo de colaboradores/as. FORMACIÓN- La formación requerida será la equivalente a titulación académica de grado superior o medio, formación profesional de segundo grado, o titulación específica a las tareas que desempeñe, o bien acredite una dilatada experiencia adquirida en el sector.

Grupo IV.

Criterios Generales.- Están incluidos/as en este grupo los/las trabajadores/as que ejercen tareas consistentes en la ejecución de operaciones que requieren conocimientos profesionales o aptitudes prácticas. Realizan trabajos consistentes en la ejecución de tareas concretas dentro de una actividad más amplia. Excepcionalmente, podrán tener personal a su cargo.

FORMACIÓN- La formación básica requerida será la equivalente a formación profesional de primer grado, al graduado escolar o la titulación específica a la tarea que desempeñe, aunque si no se tiene podrá suplirse con un periodo de experiencia acreditada en un puesto de trabajo de características similares.

Grupo V

Criterios Generales.- Están incluidos/as en este grupo los/las trabajadores/as que ejercen tareas que, aunque se realicen bajo instrucciones precisas, requieren unos conocimientos profesionales o aptitudes prácticas básicas.

FORMACIÓN- La formación básica requerida será la equivalente a formación profesional de primer grado, al graduado escolar o la titulación específica a la tarea que desempeñe, aunque si no se tiene podrá suplirse con un periodo de experiencia acreditada en un puesto de trabajo de características similares.

Grupo VI

Criterios Generales.- Están incluidos/as en este grupo los/las trabajadores/as que ejercen tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, preestablecidas, que normalmente exigen conocimientos no profesionales de carácter elemental y un período breve de adaptación aunque se realicen bajo instrucciones precisas.

FORMACIÓN- La formación requerida equivale a graduado escolar que puede suplirse con la experiencia.

ANEXO II

HORAS EXTRAORDINARIAS

Grupo	Hora Extra €/h
I	
II	22,00
III	18,00
IV	15,50
V	14,00
VI	11,50

PLUS DE ANTIGÜEDAD

Grupo	Nivel	Trienio
II		34,92 □
III		30,43 □
IV		26,22 □
V		17,52 □
VI		13,15 □

AYUDAS POR ESTUDIOS A HIJOS/AS DE EMPLEADOS/AS

-Niños/as de 0 a 3 años (sin cobertura en la Red Pública de Enseñanza). Preescolar o Primaria	75,14 □
-ESO	75,14 □
-Bachillerato, FP, Ciclos Formativos	75,14 □
-Estudios de Ciclo Superior	360,61 □
-Estudios Universitarios	450,76 □

COMPLEMENTO POR DÍAS ESPECIALES

(Navidad, Noche vieja, Epifanía, etc.): 10 €/hora
Día 1 de Enero de 00:00h a 24:00h.
Día 6 de Enero de 00:00h a 24:00h.
Día 24 de Diciembre de 21:00h a 24:00h.
Día 25 de Diciembre de 00:00h a 24:00h.
Día 31 de Diciembre de 21:00h a 24:00h.
Jueves y Viernes Santo de 00:00h a 24:00h

ANEXO III REGLAMENTO DE PRODUCTIVIDAD EN AGUAS DE ROTA EMPRESA MUNICIPAL.

Artículo 1. Objeto, ámbito y finalidad.

1. El objeto del presente Reglamento es regular la gestión y cuantificación del Complemento de Productividad, atendiendo a los principios recogidos en el artículo 24. c) de la Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

2. El presente Reglamento se aplica al personal al que sujeta al Convenio Colectivo de AREMSA, siempre que tenga una relación laboral superior a un año ininterrumpido.

3. El Complemento de Productividad retribuye el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el personal desempeña sus funciones, con independencia del rango del mismo en la estructura administrativa y del nivel de complemento de destino que tenga asignado el puesto que ocupe dentro de los establecidos en la Relación de Puestos de Trabajo.

Portanto, se constituye como un elemento retributivo motivador, encaminado a fomentar la implicación del personal en el funcionamiento de la empresa.

Artículo 2. Del Complemento de Productividad y su normativa.

1. El complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el/la trabajador/a desempeña su trabajo y su apreciación del rango del mismo en las circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

2. En ningún caso, las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo, originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

3. Las cantidades que perciba cada empleado/a por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los/las demás trabajadores/as como de los representantes sindicales.

4. La cantidad máxima a distribuir por trimestre, por empleado/a, será de 300 euros para todos los factores.

Dicho importe máximo lo obtendrá el/la empleado/a que en la valoración de los diferentes factores alcance la puntuación del 60%, percibiendo aquellos/as que obtengan una puntuación inferior, la parte proporcional.

No obstante, los/las trabajadores/as que presten su relación laboral a jornada reducida, percibirán la parte proporcional que le correspondieran si estuviesen trabajando a jornada completa.

Artículo 3. Criterios, cuantificación y asignación Complemento Productividad.

Los criterios para la cuantificación económica del Complemento de Productividad están constituidos por los siguientes factores:

a) Carga de Trabajo No Propia: (20%) Carga de Trabajo soportada por ausencia del personal, ya se trate de absentismo justificado o de absentismo no justificado y no haya sido efectuada sustitución, así como tareas ajenas a su propio puesto que se asuman voluntariamente.

b) Flexibilidad en la Interpretación de las Funciones Propias (10%). Se referirá al grado de flexibilidad que presente el/la empleado/a en la auto-interpretación de las funciones propias con relación a los cometidos que se le encomienden y con la implantación del nuevo método de trabajo, a sensu contrario, no se puntuará la rigidez excesiva en la interpretación de la ficha de funciones propias. El presente parámetro tiene por objeto valorar la corresponsabilización del/de la empleado/a y su autoconcepción como parte de una organización que necesita para su formal funcionamiento un grado de entendimiento entre las partes que la forman, conciliando los derechos y deberes laborales desde su interpretación en el seno del Sector Público, que debe anteponer el interés general al individual.

c) Capacidad resolutoria (20%). Retribuye la solución satisfactoria de problemas puntuales que puedan surgir en el desarrollo de su puesto de trabajo, por iniciativa propia y que, en caso de no haber sido adoptada la solución, hubiera supuesto retraso o paralización en su tarea. Asimismo, retribuye aquellas iniciativas o actuaciones del personal que supongan mejoras en la prestación del servicio, y/o en el ámbito de las relaciones con los ciudadanos/as o con organismos públicos.

Se valorará el número de problemas puntuales solucionados, importancia de los mismos y mejoras introducidas en los servicios.

d) Aportaciones (10%). Medirá las aportaciones que los/las empleados/as que realicen, diseño de documentos, procedimientos de trabajo, flujos de trabajo, mantenimiento y la contribución a la creación de una cultura organizativa de buena gestión, etc.

e) Reducción de tiempos y de costes, organización y control (30%). Medirá la reducción en los tiempos de trabajo y en los costes, tramitaciones, atención de partes de trabajo o similar que guarde una relación directa con los cambios operados en la organización por el método de trabajo, analizando así las mejoras en la organización y en las herramientas que contribuyen a mejorar y reducir los tiempos en el desempeño de tareas.

f) Calidad de los trabajos (10%). Medirá el grado de calidad de los trabajos, ya sean de contenido manual, o intelectual en términos de grado de ajuste a las prescripciones que le resulten de aplicación y a la integración de técnicas de modernización y calidad, con la utilización de programas, herramientas y demás medios facilitados.

Artículo 4. Gestión del complemento de productividad.

1. El complemento de productividad se devengará y abonará con carácter trimestral, en las condiciones, circunstancias y cuantía que corresponda, de conformidad con lo señalado en los artículos 2 y 3 del presente reglamento.

2. El órgano de determinación, gestión y control de los programas de valoración y distribución del complemento de productividad del personal al que se le aplique este reglamento, será el/la Consejero/a competente en materia de recursos humanos de la sociedad.

3. La productividad regulada en este reglamento se evaluará y cuantificará trimestralmente mediante propuesta formulada por la Dirección previo informe de los responsables de servicio. En este sentido, una vez finalizado cada trimestre, los responsables de servicio emitirán informe de conformidad en el modelo contemplado en los anexos A de este reglamento. La Dirección deberá firmar el informe de los responsables de servicio manifestando su conformidad o no con el mismo, siendo necesario que, en caso de disconformidad, emita su propia valoración según el modelo contemplado en el anexo B.

Las propuestas realizadas por la Dirección, bien dando el conforme al

responsable de servicio jefe, o bien mediante su propia valoración, deberán ser remitidas al departamento de recursos humanos antes del día 15 del mes siguiente a la finalización del trimestre, para que desde ese departamento se remita al/a la Consejero/a, para que lleve a cabo la aprobación de la valoración definitiva mediante resolución.

4. Si durante el trimestre el personal se encontrare en situación de incapacidad temporal, cualquiera que fuere su causa, o en los que disfrute, de cualquiera de los permisos, licencias o periodos vacacionales a que tuviera derecho; la valoración a los efectos de la productividad se realizará atendiendo al período del trimestre en que estuviera prestando servicios. Si por el contrario, no hubiese prestado sus servicios ningún día del trimestre no podrá valorarse la productividad en dicho período.

El personal que preste sus servicios como indefinido no fijo, no percibirá la productividad regulada en este artículo aquellos periodos del año en los que no preste servicios, y la parte proporcional del trimestre en el que parte del tiempo ha prestado servicios y otra parte no.

Artículo 5. Control y revisión del reglamento de productividad.

1. Con el objeto de velar por la máxima objetividad en la aplicación del presente reglamento, se constituirá un órgano colegiado que analizará el desarrollo y cumplimiento del mismo.

2. Dicho órgano colegiado, que será paritario, estará compuesto por dos representantes del comité de empresa, y por dos de la empresa, actuando como secretario/a del mismo, el/la Jefe/a del Departamento de Recursos Humanos. Este órgano se reunirá, al menos, con una periodicidad trimestral y en sus sesiones se analizará el desarrollo y cumplimiento de este reglamento, elevándose a la Presidencia las propuestas que procedan.

ANEXO A INFORME DE VALORACIÓN DE PRODUCTIVIDAD POR EL/LA JEFE/A DE SERVICIO

Nombre y apellidos _____ (trabajador/a evaluado/a)
Servicio _____

Periodo valorado _____ Año _____
(marcar el que corresponda) ☐ Primer trimestre
☐ Segundo trimestre
☐ Tercer trimestre
☐ Cuarto trimestre

Factores objeto de valoración

	5 %	10%	20%	30%
Carga de trabajo no propia (marcar lo que proceda)				
Flexibilidad en la interpretación de funciones propias (marcar lo que proceda)	10 %	20%	30%	40%
Aportaciones (marcar lo que proceda)	5 %	10%	20%	30%
Reducción de tiempos y de costes (marcar lo que proceda)	5 %	10%	20%	30%
Calidad de los trabajos (marcar lo que proceda)	10 %	20%	30%	40%
Capacidad resolutoria (marcar lo que proceda)	5 %	10%	20%	30%
TOTAL % OBTENIDO				

EL/LA EVALUADOR/A

Fdo.: _____
Conforme la Dirección SI NO
(En caso de no estar conforme
deberá firmar su propia evaluación) El/la Consejero/a
Fdo:

ANEXO B VALORACIÓN EMITIDA POR EL/LA CONSEJERO/A

Nombre y apellidos _____ (trabajador/a evaluado/a)
Servicio _____

Periodo valorado _____ Año _____
(marcar el que corresponda) ☐ Primer trimestre
☐ Segundo trimestre
☐ Tercer trimestre
☐ Cuarto trimestre

Factores objeto de valoración

	5 %	10%	20%	30%
Carga de trabajo no propia (marcar lo que proceda)				
Flexibilidad en la interpretación de funciones propias (marcar lo que proceda)	10 %	20%	30%	40%
Aportaciones (marcar lo que proceda)	5 %	10%	20%	30%
Reducción de tiempos y de costes (marcar lo que proceda)	5 %	10%	20%	30%
Calidad de los trabajos (marcar lo que proceda)	10 %	20%	30%	40%
Capacidad resolutoria (marcar lo que proceda)	5 %	10%	20%	30%
TOTAL % OBTENIDO				

EL/LA CONSEJERO/A

Fdo.: _____

TABLA SALARIAL GENERICA. AÑO 2018

Grupo		Salario Base / Mes □	C. Puesto / Mes □	P.P.P. Extras / Mes □	Total Anual □
II	R. Oficina Técnica	1.561,52	624,61	260,26	29.356,60
	R. Dpto. RR HH/ Dpto. Jdco.	1.457,42	442,43	260,26	25.921,23
	R. Gestión y Contr. Econ.	1.457,42	442,43	260,26	25.921,23
	R. EDAR	1.457,42	442,43	260,26	25.921,23
	R. Calidad / PRL	1.405,37	390,38	260,26	24.672,14
III	Técnicos Licenciados/as	1.327,29	260,26	208,20	21.549,04
	Técnicos Diplomados/as	1.301,27	208,20	208,20	20.612,10
	Coord. Limpieza Viaria	1.249,21	156,16	208,20	19.362,89
	Coord.Servicio de autobuses	1.249,21	156,16	208,20	19.362,89
IV	Administrativo/a	1.145,11	130,12	182,18	17.489,00
	Contable	1.145,11	130,12	182,18	17.489,00
	Oficial Mantenimiento Instalaciones	1.119,09	104,10	182,18	16.864,46
	Inspector/a de servicio	1.119,09	104,10	182,18	16.864,46
	Encargado/a Servicio de Limpieza Playas	1.119,09	104,10	182,18	16.864,46
	Capataz de Obras	1.119,09	104,10	182,18	16.864,46
	Encargado/a Servicio de Limpieza	1.119,09	104,10	182,18	16.864,46
	Oficial 1ª (albañil, fontanero, jardinero, carpintero, ...etc)	1.093,07	83,28	182,18	16.302,34
V	Conductor/a Perceptor Bus	1.041,01	72,88	171,76	15.427,83
	Auxiliar Contable/ RRHH	1.014,99	62,46	166,56	14.928,14

Grupo		Salario Base / Mes □	C. Puesto / Mes □	P.P.P. Extras / Mes □	Total Anual □
V	Conductor/a	988,97	52,06	166,56	14.491,01
	Peón Especialista EDAR	988,97	52,06	166,56	14.491,01
	Peón Especialista Punto Limpio	988,97	52,06	166,56	14.491,01
	Auxiliar Administrativo/a	988,97	52,06	166,56	14.491,01
VI	Auxiliar Aparcamiento	832,81	26,02	140,54	11.992,46
	Peón Jardinero/a	832,81	26,02	140,54	11.992,46
	Peón Punto Limpio	832,81	26,02	140,54	11.992,46
	Peón Limpieza Fuentes	832,81	26,02	140,54	11.992,46
	Peón (albañil, fontanero/a, jardinero/a, carpintero/a, ...etc)	832,81	26,02	140,54	11.992,46
	Operario/a Recogida Animales	832,81	26,02	140,54	11.992,46
	Peón Recogida Enseres	806,79	15,62	135,34	11.492,90
	Operario/a Mantenimiento Playas	806,79	15,62	135,34	11.492,90
	Limpiador/a	806,79	15,62	135,34	11.492,90

Grupo	Q.Moneda □/día trabajado	H.Extra □/día	Nocturnidad €/h	Festividad □/día	Festividad □/día
II	6,24	21,43	3,12	5,02	5,02
III	5,20	15,74	2,85	4,56	4,56
IV	4,16	12,77	2,58	4,14	4,14
V	3,12	11,26	2,36	3,76	3,76
VI	2,08	8,75	2,13	3,43	3,43

TABLA SALARIAL ESPECIFICA. AÑO 2018

Grupo		Salario Base / Mes □	C. Puesto / Mes □	Plus Adapt./ Mes	C.Personal / Mes □	P.P.P. Extras / Mes €	Total Anual □	Código empleado nº
II	R. Oficina Técnica	1.561,52	624,61	803,35		260,26	38.996,85	152
	R. Gestión y Contr. Econ.	1.457,42	442,43	25,12		260,26	26.222,66	5
	R. EDAR	1.457,42	442,43	391,58		260,26	30.620,15	166
III	Técnicos Licenciados/as (Terciario)	1.327,29	260,26	829,92		208,20	31.508,05	1101
	Coord.Servicio de autobuses	1.249,21	156,16	445,96		208,20	24.714,35	14
IV	Administrativo/a	1.145,11	130,12	216,66		182,18	20.088,86	109
	Oficial Mantenimiento Instalaciones (EDAR)	1.119,09	104,10	318,82		182,18	20.690,26	168 y 368
	Inspector/a de servicio (Autobuses)	1.119,09	104,10	423,44		182,18	21.945,77	17
	Oficial (Mecánico/a)	1.093,07	83,28	190,16		182,18	18.584,29	42
	Oficial (Terciario 1)	1.093,07	83,28	181,34		182,18	18.478,42	1099
	Oficial (Terciario 2)	1.093,07	83,28	60,87		182,18	17.032,78	1100
V	Conductor/a Perceptor Bus	1.041,01	72,88	131,92		171,76	17.010,82	34
	Conductor/a (Barredora 1)	988,97	52,06	1245,62		166,56	29.438,45	1475
	Conductor/a (Barredora 2)	988,97	52,06	1027,36		166,56	26.819,33	1478
	Conductor/a (Barredora 3)	988,97	52,06	830,50		166,56	24.457,01	1476
	Conductor/a (Barredora 4)	988,97	52,06	764,36		166,56	23.663,33	1474
	Conductor/a (Barredora 5)	988,97	52,06	390,03		166,56	19.171,37	1477
	Peón Especialista EDAR	988,97	52,06	312,23		166,56	18.237,77	367 y 369
	Peón Especialista EDAR (EBAR)	988,97	52,06	194,09	115,46	166,56	18.205,61	167
VI	Auxiliar Aparcamiento	832,81	26,02	121,47		140,54	13.450,13	115

Esta tabla salarial específica obedece a aquellos/as empleados/as que perciben retribuciones superiores a la tabla salarial genérica como consecuencia de la adaptación de convenios colectivos anteriores y/o derechos reconocidos tras haber sido subrogados/as de otras empresas.

Plus de adaptación y/o complementos personales reconocidos y que aquí se detallan, podrán ser objeto de nueva nomenclatura si tras la realización de la RPT fuese necesario integrarlo en otro concepto retributivo, siempre que sus retribuciones no se vieran mermaid.

Firmas.

Nº 74.003

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTES REGULARES Y DISCRECCIONALES DE VIAJEROS DE LA PROVINCIA DE CADIZ

Expediente: 11/01/0150/2018 Fecha: 24/10/2018

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: JAIME SUAREZ OCAÑA

Código 11100015012011.

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector TRANSPORTES

REGULARES Y DISCRECCIONALES DE VIAJEROS de la provincia de Cádiz, presentado, a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 3-07-2018 y subsanado con fecha 19-10-2018, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 21-06-2018, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura

orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo; y Decreto 342/2012, de 31 de julio, modificado por el Decreto 304/2015 de 28 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía,

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 25 de octubre de 2018

CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTES REGULARES Y DISCRECIONALES DE VIAJEROS DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, PARA LOS AÑOS 2014 A 2022 AMBOS INCLUIDOS.

CAPITULO I CONDICIONES GENERALES

ARTICULO 1.- AMBITO FUNCIONAL. -

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a las empresas y cooperativas con trabajadores por cuenta ajena, dedicadas al Servicio de transporte discrecional y regular de viajeros con autobuses y microbuses.

ARTÍCULO 2.- AMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL. -

Lo establecido en este Convenio será de obligada y general observancia, para todas las empresas y sus trabajadores, con cualquier modalidad de contratación laboral, comprendidas en el ámbito funcional y que tengan su centro de trabajo en la provincia de Cádiz.

En cuanto al persona de alta dirección y alta gestión, se estará a lo dispuesto en los artículos 1º y 2º 4º del vigente Estatuto de los Trabajadores y la disposición adicional 5ª de la indicada Ley.

ARTÍCULO 3.- AMBITO TEMPORAL. -

Las partes aclaran que el presente Convenio colectivo provincial, se ha mantenido prorrogado en todos sus términos durante los años 2014 a 2017.

En el 2018 se ha mantenido negociación y la misma ha llegado a término con acuerdo que se plasma en el presente texto de convenio, el día 29 de junio de 2018.

Las partes acuerdan que el presente texto, tendrá una vigencia de cuatro años, sin efectos retroactivos, comenzando la vigencia del presente convenio a partir del día 1 de julio de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2022.

A partir de esa fecha de terminación de la vigencia, las partes acuerdan que el texto se, prorrogará tácita y automáticamente de año en año si no mediara denuncia por cualquiera de las partes con tres meses de antelación como mínimo a la terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Independientemente de lo establecido en el párrafo anterior, el presente Convenio se aplicará en todo su contenido hasta mientras tanto no sea sustituido por un nuevo convenio negociado por las centrales sindicales representativas en el sector, así como la Asociación Empresarial.

En el caso de prórroga automática a la terminación de la vigencia por no denunciarlo, dichas prórrogas serán anuales y con revisión del IPC de los 12 meses anteriores sin incremento adicional.

ARTÍCULO 4.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS. -

Todas las condiciones pactadas en este convenio, estimadas de modo conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones actualmente vigentes en cualquier empresa que implique condiciones más beneficiosas para los trabajadores/as, subsistirán en tal concepto como garantía personal para quienes vinieran gozando de ellas.

ARTÍCULO 5º.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN. -

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual, sea más favorables para los trabajadores que lo fijado en este convenio.

ARTICULO 6º.- COMISION MIXTA PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA. -

1º.- Composición de la Comisión Paritaria. -

Se constituye una Comisión Mixta paritaria de Interpretación y Vigilancia, actuando como parte de la misma tres personas designadas por la representación empresarial y tres en representación de los trabajadores. Ambas representaciones guardarán la misma proporcionalidad de representatividad que tenía en la Comisión Negociadora del Convenio. Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones con sus respectivos asesores que tendrán voz, pero no voto.

2º.- Competencia de la Comisión Paritaria. -

La Comisión Mixta estará para el cumplimiento y la interpretación de este Convenio y resolverá las discrepancias y cuantas cuestiones se deriven del mismo, así como las que se deriven de la legislación vigente.

Todas las empresas y trabajadores que tengan problemas de interpretación y aplicación de lo establecido en el Convenio Colectivo o de la que se deriven de Legislación laboral vigente, deberán dirigirse por escrito a la Comisión Mixta, especificando los motivos de discrepancia al respecto.

La Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia asumirá todas aquellas competencias que ambas partes acuerden en relación con a la problemática laboral del sector.

La Comisión de vigilancia tendrá expresamente atribuida la competencia en la supervisión de la aplicación de la legislación de prevención de riesgos laborales.

La labor de esta Comisión en esta materia, se encaminará fundamentalmente, a la información y asesoramiento de las empresas y trabajadores afectados por el Convenio, así como a resolver las conductas que se le planteen, y proponer medidas para solucionar problemas que puedan surgir, comprometiéndose las partes firmantes del Convenio, a intentar encauzar las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales a través de esta comisión, incluso como mecanismo previo, a cualquier otra instancia.

La resolución de la Comisión Mixta de Interpretación y seguimiento tendrá los mismos efectos de aplicación que lo establecido en el Convenio Colectivo.

3º.- Procedimiento de la Comisión Mixta.

Con el fin de que la Comisión Mixta tenga conocimiento previo, las empresas

y trabajadores con conflictos laborales se dirigirán a la comisión Mixta Paritaria por escrito, donde se recogerán cuantas estimen oportunas.

La Comisión resolverá mediante resolución escrita los acuerdos adoptados por la misma, dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de cada parte integrantes en la misma.

Los acuerdos se enviarán a los interesados en un plazo de 7 días después de celebrada la reunión.

En el caso de que no se llegará a acuerdo entre los miembros de la Comisión Mixta paritaria en el plazo de 7 días hábiles después de haber celebrado la reunión, la Comisión enviará el acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de las partes, con el fin de que las partes puedan expedir la vía para acudir a los órganos de la Jurisdicción Laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

4º.- Convocatoria de la Comisión Paritaria.

La convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo podrá realizarse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 5 días a la celebración de la reunión, recogiendo en la convocatoria el orden del día correspondiente, lugar y hora de la reunión.

5º.- Domicilio de la Comisión Mixta Paritaria.

El domicilio social de la Comisión Mixta Paritaria se establecen las respectivas sedes de la Asociación de Empresarios y trabajadores firmantes del presente Convenio, y en consecuencia se establecerá para la representación de las empresas en Cádiz, Avda. Marconi, 37, Edif. Ma'arif, y los trabajadores en Cádiz, 6- 4ª planta por CC.OO. y en Avda. de Andalucía nº 6- 5ª planta por U.G.T.

CAPITULO II CONDICIONES GENERALES DE INGRESO AL TRABAJO

ARTÍCULO 7º.- INGRESO EN EL TRABAJO. -

La admisión de los trabajadores/as, se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes.

Las empresas acogidas al presente Convenio deberán garantizar en su ámbito de actuación el principio de igualdad, no pudiendo establecer discriminación alguna basada en motivos de raza, sexo, afiliación sindical, origen, condición social y lengua.

Las partes firmantes del presente convenio se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en lo que respecta al reclutamiento, selección, distribución, promoción y demás condiciones laborales del personal afectado por este acuerdo en aplicación de lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, el RD 1251/2001, la Ley 12/2001 sobre la conciliación de la vida familiar y laboral de personas trabajadoras, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

ARTÍCULO 8º.- PERIODO DE PRUEBA. -

Deberán concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de:

A) Técnicos Titulado, 4 meses.

B) Encargados, Personal Administrativo, Oficiales de primera y personal de movimiento, 2 meses.

C) Personal Subalterno, 15 días.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.

CAPITULO III CONTRATACION

ARTÍCULO 9º.- CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en el convenio colectivo.

a) En los contratos a tiempo parcial se indicará la categoría profesional y departamento o sección donde se realizará el trabajo.

b) Los/as trabajadores/as serán retribuidos con las mismas pagas extraordinarias que los trabajadores a tiempo pleno y se calcularán conforme a la retribución mensual que vinieran percibiendo por su contrato a tiempo parcial.

c) Todos los demás conceptos económicos, tales como plus de percepción de asistencia, plus de nocturnidad, antigüedad, peligrosidad, toxicidad y transporte, para estos trabajadores les serán abonados análogamente con los mismos porcentajes que los trabajadores a tiempo pleno, es decir, en proporción al número de horas trabajadas.

d) Tendrán derecho a un período de vacaciones y retribución de las mismas, en proporción a su salario mensual. La duración será análoga a la de los trabajadores/as a tiempo pleno, en el caso de que el contrato a tiempo parcial lo fuera por reducción de horas semanales o mensuales, los trabajadores tendrán derecho a un período de vacaciones y retribución de las mismas, en proporción a su salario mensual, la duración será análoga a la de los/as trabajadores/as a tiempo pleno.

En el caso de que la reducción fuera debido a un número de meses dentro de un año, el fijo discontinuo tendrá derecho a un período de vacaciones en proporción a los meses trabajados.

e) El cambio de una trabajador/a a tiempo pleno por tiempo parcial, sólo será posible cuando así lo solicite por escrito el/la trabajador/a y conocido por los representantes de los/as trabajador/as.

f) El salario se fijará y abonará mensualmente y será proporcional a número de horas trabajadas, tomando como base de cálculo el salario establecido para los/as trabajadores/as a tiempo pleno de igual función y categoría.

ARTICULO 10º.- CONTRATO DE FORMACIÓN

Los contratos de formación se podrán celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 años, que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio objeto de aprendizaje.

Igualmente se aplicará este artículo a las personas trabajadoras con

discapacidad, sin limitación.

El número de aprendices por centro de trabajo que las empresas podrán contratar no será superior al fijado en la siguiente escala:

- Hasta 5 trabajadores:Un contrato de formación
- De 6 a 10 trabajadores:Dos contratos de formación.
- De 11 a 25 trabajadores:Tres contratos de formación.
- De 26 a 50 trabajadores:Cuatro contratos de formación.
- De 51 a 100 trabajadores:Seis contratos de formación.

Para determinar el número de trabajadores en el centro de trabajo se excluirá a los vinculados a la empresa por un contrato de formación.

La retribución de los trabajadores/as sujetos a este contrato, será la siguiente:

- Un 80% del salario convenio para el primer año de formación.
- Un 90% del salario convenio para el segundo año de formación.

Los referidos porcentajes irán en función de la categoría profesional donde el trabajador/a esté ejerciendo la formación.

El tiempo dedicado a la formación, fuera el puesto de trabajo, en ningún caso será inferior al 15% de la jornada de trabajo establecida en el presente Convenio Colectivo.

Teniendo en cuenta las características de este sector, el contrato de formación solo se podrá realizar en oficina y talleres.

Para todo lo demás no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la Legislación Vigente al respecto.

ARTICULO 11º.- CLAUSULA DE ESTABILIDAD

1º.- Ninguna empresa del sector podrá tener personal temporal en número superior al 50% de la plantilla. Quedará excluido de este cómputo los trabajadores contratados por obra o servicio.

2º.- Los contratos por circunstancias de la producción tendrán una duración máxima de 12 meses en un período de 18 meses, con base a lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

3º.- En todo caso, se establece un porcentaje de trabajadores fijos en cada empresa que será el siguiente: el 40% de la plantilla media existente en el año anterior.

4º.- Los contratos por obra o servicio determinado que se prevén en el artículo 15.1.a), del vigente Estatuto de los Trabajadores, serán utilizados por las respectivas empresas, cuando se contrate a un trabajador para realizar un servicio con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, y cuya ejecución será limitada en el tiempo, así mismo, se establecerá en el propio contrato de trabajo de obra y servicio que une al trabajador y a la empresa, las obras o servicios a las que está afecto el mismo, y cuya duración determinará la del contrato temporal. Igualmente, las partes, de conformidad con la última parte de la letra a) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan que los trabajadores adscritos a los contratos por obra o servicio determinado podrán realizar servicios distintos, sin que por ello se desvirtúe la naturaleza temporal del contrato, ni suponga una utilización fraudulenta del mismo.

5º.- Las empresas podrán acogerse a las ayudas y medidas establecidas en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, al objeto de fomentar la contratación indefinida y favorecer la creación de empleo, así como cualquier otra norma que pudiera aprobarse durante la vigencia del presente convenio colectivo, ya sea de carácter estatal, o bien de la propia Junta de Andalucía que fuera aprobada en virtud de Ley o Decreto de la Consejería competente.

6º.- La comisión paritaria del convenio, tendrá competencia específica para vigilar el cumplimiento de este artículo.

ARTICULO 12º.- VACANTES. -

Las empresas se comprometen a dar oportunidad a sus productores para cubrir vacantes que se produzcan en las categorías superiores mediante el correspondiente examen de capacidad, no contratando personal ajeno, mientras haya trabajadores de la empresa que acrediten su capacidad.

Las empresas se comprometen en la medida en que le sean posible mantener y hasta elevar el número de puestos de trabajo.

El Delegado de Personal o un miembro de Comité de Empresa elegido por éste, formará parte del Tribunal que examine a los aspirantes, exclusivamente en las empresas que tengan en su plantilla más de 50 trabajadores.

CAPITULO IV PERCEPCIONES ECONÓMICAS, CONCEPTOS Y ESTRUCTURA. ARTICULO 13º.- RETRIBUCIONES SALARIALES

Las condiciones de remuneración pactadas entre las partes, se considerarán siempre con base a un rendimiento normal de trabajo. Dada las características laborales de las empresas afectadas por este Convenio y las dificultades técnicas y prácticas para la confección de unas tablas o módulos de rendimiento mínimo, sobre este extremo se estará a los tradicionales usos y costumbre, recomendándose a los trabajadores afectados que cumplan lo cometido con verdadero afán de superación.

Tendrá la consideración de salario las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o especies, por la prestación profesional de los servicios laborales prestados.

En la estructura de las retribuciones del trabajo, se distinguirá el salario base y los complementos de los mismos.

Conceptos Salariales: Salario base fijado en anexo del Convenio. Pagas extraordinarias reguladas en artículo 15 del convenio. Premio de antigüedad regulada en el artículo 16 del Convenio. Prima de asistencia regulada en artículo 17 del Convenio. Plus de Nocturnidad regulada en el artículo 18 del convenio. Plus de percepción regulada en artículo 19 del Convenio. Bolsa de vacaciones regulada en el artículo 28 del Convenio. Conceptos no salariales: Plus de transportes de correspondencia regulado en el artículo 20 del Convenio. Plus de transporte regulado en el artículo 21. Complemento en caso de accidente regulado en el artículo 22. Dietas regulado en el artículo 23. Quebranto de moneda regulado en el artículo 24 del Convenio.

Recibo de salario: En el recibo individual identificativo del pago de salarios deberá consignarse el importe total correspondiente al periodo de tiempo que se refiera, que no podrá exceder un mes.

ARTÍCULO 14º.- INCREMENTO SALARIAL. -

- Para los años 2014, 2015, 2016 Y 2017 el incremento salarial será del 0%.
- Para el año 2018, a partir del día de la firma del presente convenio, los conceptos salariales se incrementarán el 2,5% en todos los conceptos salariales, a excepción del

artículo 25, Seguro Colectivo

- Para el año 2019, los conceptos salariales se incrementarán el IPC de los 12 meses anteriores, a excepción del artículo 25, Seguro Colectivo

- Para el año 2020, los conceptos salariales se incrementarán el IPC de los 12 meses anteriores, a excepción del artículo 25, Seguro Colectivo.

- Para el año 2021, los conceptos salariales se incrementarán el IPC de los 12 meses anteriores más un 0,25%, a excepción del artículo 25, Seguro Colectivo

- Para el año 2022, los conceptos salariales se incrementarán el 0,50%, a excepción del artículo 25, Seguro Colectivo.

ARTÍCULO 15º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.-.

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a la percepción de tres gratificaciones extraordinarias en los meses de marzo, Julio y diciembre, respectivamente, por el importe de 30 días de salario convenio más antigüedad.

ARTICULO 16º.- ANTIGÜEDAD

A partir de la entrada en vigor del Convenio Colectivo de Transportes de Viajeros de la provincia de Cádiz 2003-2007, no se devenga otra cantidad por Antigüedad que no fuera la que se establece en el presente convenio. Así, todos los trabajadores afectados por el convenio tienen derecho a percibir la cantidad que tuviesen consolidada al momento de la firma del Convenio colectivo 2003-2007, manteniendo su montante como condición personal más beneficiosa, no siendo absorbible ni compensable y revalorizando dicha cantidad con el incremento que se pacta en el presente Convenio para los restantes conceptos salariales.

Se creará un complemento personal para los trabajadores que a la entrada en vigor del presente acuerdo cobran antigüedad, permitiendo que pasen al escalón superior de la antigüedad, excepto los que ya estén en el tope del 60%.

Este complemento personal se incrementará con el mismo porcentaje que el resto de los complementos del Convenio. Desaparecerá el complemento de antigüedad, siendo sustituido por este complemento personal.

Las empresas que, a partir del uno de enero de 1994, contrataron trabajadores con contratos indefinidos, no tendrán que abordar dichas cantidades a estos nuevos trabajadores, excepto cuando se produjera un despido improcedente o se utilizar un expediente de regulación de empleo, en cuyo caso, el mismo número de trabajadores fijos sin percibir antigüedad, pasarán a cobrarla.

La comisión paritaria del convenio, tendrá competencia específica para vigilar el cumplimiento de este acuerdo.

ARTICULO 17º.- PRIMA DE ASISTENCIA. -

Todo el personal afectado por este convenio, tendrá derecho a percibir por día trabajado, el importe de una prima para cada categoría profesional.

Dicha prima asciende conforme a lo establecido en los Anexos al presente Convenio.

Esta prima se percibirá en vacaciones anuales.

Se perderá la percepción de la prima de asistencia por falta de puntualidad o retraso. Se perderá la prima de asistencia, correspondiente a una semana por cada falta injustificada al trabajo. El retraso injustificado superior a media hora se sanciona con la pérdida correspondiente a 5 días.

ARTICULO 18º.- PLUS DE NOCTURNIDAD. -

Se estará a lo dispuesto en el artículo 58 de la Ordenanza laboral, aunque se derogue.

ARTICULO 19º.- PLUS DE PERCEPCIÓN. -

Los conductores que ejerzan simultáneamente la función de percepción percibirán además del salario convenio y prima de asistencia, una prima de percepción por día trabajado, cuya cuantía asciende según lo regulado en los Anexos al presente Convenio.

ARTICULO 20º.- PLUS DE TRANSPORTE POR CORRESPONDENCIA. -

Se establece un plus de transporte por correspondencia para todos los trabajadores que realicen dicho cometido, cuya cuantía asciende conforme a lo establecido en los Anexos al presente Convenio.

ARTICULO 21º.- PLUS DE TRANSPORTES. -

Todos los trabajadores acogidos al presente Convenio tendrán derecho a un plus de transporte por días trabajados, cuya cuantía se establece en los Anexos al presente Convenio.

ARTICULO 22º.- COMPLEMENTO EN CASO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE. - MISMO TEXTO DEL CONVENIO ANTERIOR

Cuando una de estas situaciones afecte al personal, precisando internamiento en centros hospitalarios, retroactivamente desde el día en que el seguro correspondiente inicia el pago de la prestación económica, la Empresa, completará hasta el 100% de salario convenio, más antigüedad y prima de asistencia del mes anterior a la baja, partiendo de la citada prestación económica.

Los mismos beneficios se aplicarán a los trabajadores que sean necesarios escayolar pudiendo las empresas controlar situaciones por medio de radiografías o examen médico que designe.

Además del periodo anteriormente indicado se abonará el complemento durante la convalecencia, por tiempo máximo de 2 meses.

En todo caso el periodo total a cargo de la empresa, no rebasará los 12 meses.

Todo trabajador accidentado no incluido en los párrafos anteriores, percibirá desde el primer día, y hasta completar el 100% del salario convenio, más antigüedad más prima de asistencia del mes anterior a la baja, sobre la prestación correspondiente, el 25% con cargo a la empresa.

En caso de enfermedad sin hospitalización, se empezará a abonar el 100% del salario más antigüedad y prima de asistencia, a partir de los doce días de la baja médica. No obstante durante el 2º y 3º día de la baja, las empresas complementarán hasta el 50% del Salario Convenio, más antigüedad, más prima de asistencia del mes anterior a la baja, partiendo de la citada prestación económica y solo y exclusivamente para la 1ª baja del año y siempre que se entreguen a la empresa el parte de baja el primer día de la baja. Si la baja médica durase más de 15 días, se abonará retroactivamente desde el primer día de baja, complementando la Empresa hasta el 100% de salario convenio, más antigüedad y prima de asistencia del mes anterior a la baja, partiendo de la citada prestación económica.

ARTICULO 23º.- DIETAS. -

La cuantía de la Dieta que percibirán los trabajadores será la establecida en los Anexos al presente Convenio.

El desglose se efectuará de la siguiente manera:

Comida:	35% de la dieta.
Cena:	30% de la dieta.
Cama:	30% de la dieta.
Desayuno:	5% de la dieta.

La dieta de servicio regular será abonada en metálico.

En caso de estar el conductor incluido en Bono, la cantidad del 50% de la cantidad correspondiente a la Nacionalidad en que se encuentre.

Se establece una dieta para el servicio escolar, cuya cuantía se indica en los Anexos al presente Convenio.

Dará derecho al percibido de la dieta completa la realización de un servicio que obligue al trabajador a comer, cenar y pernoctar fuera de su residencia habitual.

ARTICULO 24º.- QUEBRANTO DE MONEDA. -

En concepto de quebranto de moneda, las empresas abonarán a los cobradores, conductores, perceptores, taquilleros o cajeros y asimilados un plus por día trabajado cuya cuantía asciende según lo regulado en los Anexos al presente Convenio.

ARTICULO 25º.- SEGURO COLECTIVO. -

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo suscribirán una póliza de seguro colectivo, para todos los trabajadores de la Empresa que estén contratados a partir del segundo mes de su incorporación a la empresa.

Las contingencias y las cuantías del seguro colectivo que se aplicarán durante la vigencia del presente convenio son las siguientes:

Muerte:	6.120,00 □.
Incapacidad Permanente Total	6.120,00 □.
Incapacidad Permanente Absoluta	12.538,56 □.
Muerte por accidente.....	24.977,61 □.

Las empresas vendrán obligadas a incluir en la póliza los gastos de desplazamiento de aquellos trabajadores que fallezcan fuera de la provincia como consecuencia de accidente de trabajo.

En el supuesto de que existan trabajadores que la entidad aseguradora no incluyera en la póliza de seguro, la Empresa quedará eximida de responsabilidad mientras tanto no se reúna la Comisión Paritaria del Convenio, que deberá ser informado del supuesto y deberá resolver dicho problema.

Entrará en vigor a los treinta días a partir de la publicación del Convenio, durando los años de vigencia del Convenio y hasta tanto sea sustituido por el siguiente estando mientras tanto en vigor el del Convenio anterior.

CAPITULO V TIEMPO DE TRABAJO

ARTICULO 26º.- JORNADA DE TRABAJO SEMANAL. -

Se establece una jornada semanal de 39 horas. La toma y deje del servicio, se entenderá en cada momento de entrada y salida del trabajo, estableciéndose 9 horas como tope de horas normales.

Todas las empresas y representantes de los trabajadores acogidos al presente Convenio Colectivo acordarán, de mutuo acuerdo en cada empresa, el comienzo y terminación de la jornada o calendario laboral en su caso.

En dicho acuerdo debe haber un intervalo de 12 horas, entre la terminación de cada jornada y el comienzo de la siguiente.

En caso de que los trabajadores y empresas no llegaran a un acuerdo, éstos se someterán a la Comisión Mixta Interpretadora y de Vigilancia del presente Convenio, o a las Autoridades Laborales competentes. En jornadas continuadas los trabajadores tendrán un descanso de quince minutos por bocadillo.

ARTÍCULO 27º.- HORA EXTRAORDINARIA. -

En compensación de las mejoras de este Convenio y en beneficio de la productividad, se pacta de común acuerdo por ambas partes que las horas extraordinarias cuando sean necesarias a juicio de la empresa se realizarán con el límite de 80 horas anuales. En compensación al incremento de la tabla de salario acordada en este Convenio, se fija el valor mínimo de la Hora Extraordinaria para todas las categorías profesionales afectadas en este Convenio, cuya cuantía se establece en los Anexos al presente Convenio.

Las partes, Empresa y Trabajadores afectados a título particular pueden llegar a acuerdos sobre el valor de cada hora extraordinaria siempre que el fijado supere los mínimos establecidos en el párrafo anterior.

Las horas extraordinarias que vengan exigidas por causas imprevistas o de fuerza mayor, o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos, averías, terminación de servicios u otras circunstancias de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad, se realizarán de forma obligatoria por los trabajadores, debiendo informarse a los representantes de los trabajadores sobre el número de las causas de las mismas.

ARTÍCULO 28º.- VACACIONES.

Todos los productores afectados por este Convenio, tendrán derecho a 32 días naturales anuales de vacaciones, el trabajador percibirá el sueldo íntegro, antigüedad y prima de asistencia, más una bolsa de vacaciones cuya cuantía se establece para cada categoría laboral en los Anexos al presente Convenio.

Las empresas adoptarán las medidas oportunas para que todo su personal haya disfrutado las vacaciones, antes del 31 de diciembre del año que corresponda.

ARTÍCULO 29º.- LICENCIAS.)

Las licencias con sueldo serán:

- A) Por razón de matrimonio: 17 días naturales.
- B) Por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días, y por fallecimiento de la cónyuge o pareja de hecho: 4 días.
- C) Por nacimiento de hijo/s: 4 días.
- D) Por enfermedad grave de cónyuge o compañero/a registrados como pareja de hecho, ascendientes o descendientes: 3 días, salvo que las circunstancias del caso, a juicio de la Empresa exija un mayor plazo, respetando los 4 días en caso de desplazamiento, establecido en el Estatuto de los Trabajadores.
- E) Para renovación del carnet: 1 día, salvo que los medios regulares de transporte impongan razonablemente un plazo más amplio.
- F) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

G) Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

CAPÍTULO VI REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 30º.- DEFINICIÓN, GRADUACIÓN Y TIPIFICACIÓN DE LAS FALTAS

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga incumplimiento de los deberes y obligaciones laborales.

Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se tipifican en los puntos siguientes, o en cualquier otro de los incumplimientos establecidos con carácter general en el apartado anterior, podrán ser sancionados por la Dirección Empresarial, con independencia del derecho del trabajador a acudir a la vía jurisdiccional en caso de desacuerdo. Para ello se tendrá en cuenta, atendiendo a la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del acto, la siguiente graduación:

- Faltas leves.
- Faltas graves.
- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes sin la debida justificación.
- b) El retraso, sin causa justificada, en las salidas de cabecera o de las paradas.
- c) La incorrección en las relaciones con los usuarios, la falta de higiene o limpieza personal, (con comunicación al delegado de prevención si lo hubiera) y el uso incorrecto del uniforme o de las prendas recibidas por la empresa.
- d) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- e) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- f) El retraso de hasta dos días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada por la empresa, así como el no rellenar correctamente los datos del disco-diagrama y demás documentación obligatoria.
- g) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso.

Son faltas graves:

- a) Tres faltas o más de puntualidad en la asistencia al trabajo en un mes, sin la debida justificación.
- b) El abandono injustificable del trabajo que causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo.
- c) Dos o más faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso en un mes. Bastará con una falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la prestación del servicio encomendado o a la empresa.
- d) La pérdida o el daño intencionado a cualquiera de las prendas del uniforme o al material de la empresa.
- e) El retraso de hasta seis días en la entrega de recaudación en la fecha estipulada por la empresa y, la reiteración en la falta de exactitud en las liquidaciones.
- f) Cambiar de ruta sin autorización de la Dirección de la Empresa y desviarse del itinerario sin orden del superior jerárquico, salvo concurrencia de fuerza mayor.
- g) Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público que constituyan vulneración de derechos y obligaciones reconocidos en el ordenamiento jurídico.

Son faltas muy graves:

- a) Tres o más faltas injustificadas o sin previo aviso, de asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses.
- b) Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de tres meses.
- c) La trasgresión de la buena fe contractual, la indisciplina o desobediencia en el trabajo, la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa o durante el acto de servicio.
- d) Violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.
- e) El retraso de más de seis días en la entrega de la recaudación a la fecha estipulada por la empresa, salvo causa de fuerza mayor justificada.
- f) La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él o análogos. Se entenderá siempre que existe falta, cuando un trabajador en baja por enfermedad o accidente, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena y la alegación de causas falsas para las licencias o permisos.
- g) La superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes. Deberá someterse a los medios de prueba pertinentes y la negativa de dicho sometimiento será justa causa de despido.
- h) Violar la documentación reservada de la empresa, alterar o falsear los datos del parte diario, hojas de ruta o liquidación y manipular intencionadamente el tacógrafo o elemento que lo sustituya con el ánimo de alterar sus datos.
- i) Los malos tratos o falta de respeto o consideración y discusiones violentas con los jefes, compañeros, subordinados y usuarios.
- j) Abandonar el trabajo y el abuso de autoridad por parte de los jefes o superiores con relación a sus subordinados.
- k) Las imprudencias o negligencias que afecten a la seguridad o regularidad del servicio imputables a los trabajadores, así como el incumplimiento de las disposiciones aplicables cuando con ello se ponga en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario o terceros.
- l) El utilizar indebidamente el material de la empresa, bien para fines ajenos a la misma o bien contraviniendo sus instrucciones, así como los daños de entidad ocasionados al vehículo por negligencia.
- m) El acoso sexual, entendiendo por tal la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente gravemente la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma. Así mismo, el acoso moral, y por razón de sexo.
- n) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

La reiteración de una falta de un mismo grupo, aunque sea de diferente naturaleza, dentro del período de un año, podrá ser causa para clasificarla en el grupo inmediatamente superior.

ARTÍCULO 31º.- SANCIONES

Las sanciones consistirán en:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Uno o dos días de suspensión de empleo y sueldo.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.
- Postergación para el ascenso hasta 5 años.

c) Por faltas muy graves:

- Traslado forzoso.
- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Inhabilitación definitiva para el ascenso.
- Despido.

Se anotará en el expediente personal de cada trabajador las sanciones que se impongan. Se anularán tales notas siempre que no incurra en una falta de la misma clase o superior, durante el período de ocho, cuatro o dos meses, según las faltas cometidas sean muy graves, graves o leves, teniendo derecho los trabajadores sancionados, después de transcurridos los plazos anteriormente descritos, a solicitar la anulación de dichas menciones.

Las sanciones por faltas leves, serán acordadas por la Dirección de la Empresa.

Las sanciones por faltas graves o muy graves, habrá de imponerlas también la empresa, previa instrucción del oportuno expediente al trabajador. El interesado y la representación de los trabajadores o sindical tendrán derecho a una audiencia para descargos en el plazo de diez días, a contar desde la comunicación de los hechos que se le imputan. Este plazo suspenderá los plazos de prescripción de la falta correspondiente. Cuando, por razones del servicio asignado, el trabajador sancionado se encuentre desplazado, el plazo establecido quedará interrumpido, reiniciándose cuando regrese.

Siempre que se trate de faltas muy graves de las tipificadas en la letra g), la empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo como medida previa y cauteladora por el tiempo que dure el expediente, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse; suspensión que será comunicada a los representantes de los trabajadores.

Una vez concluido el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda tomando en consideración las alegaciones realizadas durante su tramitación por el trabajador y por la representación de los trabajadores o sindical.

Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción, deberá comunicarlo por escrito al interesado y a la representación de los trabajadores o sindical, quedándose éste con un ejemplar, firmando el duplicado, que devolverá a la Dirección.

En cualquier caso, el trabajador podrá acudir a la vía jurisdiccional competente para instar la revisión de las sanciones impuestas en caso de desacuerdo.

La Dirección de las Empresas y los representantes de los trabajadores velarán por el máximo respeto a la dignidad de los trabajadores, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que, en su caso, serán sancionadas con arreglo a lo previsto en este Capítulo.

CAPÍTULO VII DISPOSICIONES VARIAS**ARTÍCULO 32º.- REPERCUSIÓN EN PRECIOS.-**

Las mejoras pactadas en este Convenio determinarán necesariamente, un aumento de tarifas de los servicios de las empresas, que expresamente se señala y su repercusión podrá solicitarse de los órganos competentes, sin perjuicio de lo previsto en la normativa vigente.

ARTÍCULO 33º.- INFRACCIONES INVOLUNTARIAS.-

Los conductores que como consecuencia de hecho relacionado con su actuación profesional en la empresa se vieran privados en su permiso de conducir, que tengan más de un año de antigüedad en la empresa, ésta lo mantendrá en su plantilla hasta un máximo de 3 meses con el salario base más antigüedad de su categoría profesional, destinándolo al puesto de trabajo que considere más conveniente, siempre que la privación del carnet de conducir no sea acordada en sentencia, por delito con infracción de reglamento o por falta de simple imprudencia temeraria, pero nunca por causa de conducir bajo los efectos de bebidas alcohólicas, o por otra causa, que limite o inhiba sus condiciones normales para conducir.

En caso superior a 3 meses, en cuanto a la sanción quedará sin efecto este beneficio a partir de los 3 meses y será reincorporado a la empresa una vez finalizada la sanción en el mismo puesto y en las mismas condiciones que lo venía desempeñando.

El conductor afectado, tan pronto como le sea notificada la Sentencia en que conste la privación del carnet o permiso de conducir, en el plazo de 48 horas a partir de la fecha de la notificación de la Sentencia, interesará por escrito este beneficio a la empresa, acompañando copia de la Sentencia, y ésta contestará afirmativamente si reuniese el trabajador los requisitos exigidos en el anterior párrafo donde se determina el beneficio, y lo hará por escrito en el plazo de 48 horas, contando éste a partir de la fecha de la entrega por parte del conductor del escrito solicitando dicho beneficio.

La empresa, única y exclusivamente, denegará éste beneficio, si el solicitante no cumple los requisitos que dichos beneficios exige, y en este caso lo comunicará por escrito al trabajador en el plazo de 48 horas, contados desde la fecha en que se recibió la solicitud del beneficio.

En el caso de que la sanción de suspensión del carnet o permiso de conducir, sea superior a 3 meses, la incorporación del trabajador deberá realizarla mediante su presentación en la empresa inexcusablemente en el plazo de 5 días, a partir de la fecha, en que se extinguió la sanción. Caso de no presentarse en el plazo indicado quedará en baja definitiva.

Al conductor que se le retire el carnet o permiso de conducir por incapacidad física, sea la que fuere, se le aplicará lo que determina el artículo 170 de la Ordenanza Laboral, aunque se derogue.

Las reiteraciones en hechos que den lugar a la retirada del carnet o permiso de conducir, llevarán consigo la pérdida del beneficio del párrafo primero de este artículo.

Las sanciones económicas impuestas a los vehículos no debida a negligencia

del conductor, sino por el mejor servicio a la empresa, será abonada por ésta, como ejemplo, es el caso de un conductor que se encuentre con su parada ocupada.

ARTÍCULO 34.- FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.-

Las partes firmantes, asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua declarando que estos desarrollarán sus efectos en el ámbito del presente Convenio.

Queda facultada la Comisión Paritaria para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias y conducentes a la aplicación del referido acuerdo.

ARTÍCULO 35º.- JUBILACIÓN ANTICIPADA.-

Si durante la vigencia de este Convenio, algún trabajador afectado por el mismo, quisiera acogerse a la jubilación anticipada prevista en el Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, lo comunicará a la empresa con un mes de antelación, con el fin de tramitar la documentación correspondiente.

ARTÍCULO 36º.- ROPA DE TRABAJO.-

El personal de Taller y personal de Limpieza, tendrá derecho a que la Empresa le facilite la ropa de trabajo siguiente: dos monos de trabajo y un par de zapatos adecuados al año.

ARTÍCULO 37º.- CLÁUSULA DE DESCUELQUE.-

En materia de inaplicación de las condiciones del convenio se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quién la comunicará a la representación legal o sindical de los trabajadores, o en su ausencia, a la comisión de los trabajadores designados según lo previsto en el art. 41.4 del ET. Dicha solicitud se realizará por escrito, adjuntando toda la documentación necesaria para justificar las causas (económicas, técnicas, organizativas o de producción) que motivan el descuelgue, en los términos establecidos en el citado artículo 82.3. Igualmente las empresas deberán comunicar a la Comisión Paritaria su intención de acogerse a ésta cláusula.

Con dicha solicitud se iniciará un período de consultas en los términos del citado artículo 41.4 del ET, con una duración máxima de 15 días.

Una vez finalice el periodo de consultas, en caso de que termine con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas del descuelgue. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio. Finalizado el periodo de inaplicación, las empresas se obligan a la restitución de todas las condiciones contenidas en el presente Convenio.

Dicho acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y registrado telemáticamente en el Registro de Acuerdos Colectivos (REGCON).

En caso de que el periodo de consultas finalice sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días desde que la discrepancia le fuera planteada para reunirse y pronunciarse acerca de la procedencia o no del descuelgue.

Para el caso de que la cuestión no hubiera sido sometida a la Comisión Paritaria o habiéndolo sido, esta no hubiera resuelto la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. La resolución que adopte dicho organismo tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 38º.- DERECHOS SINDICALES.-

Los derechos sindicales, se estarán a la legislación vigente en cada momento.

Los Delegados de Personal, y miembros de Comité de Empresa, tienen derecho a 23 horas mensuales para atender las obligaciones de su cargo sindical siempre mediante justificación sindical y por escrito. Serán acumulables trimestralmente en un solo trimestre al año, exclusivamente para curso de F.P y Congresos.

Siempre que, por cualesquiera circunstancias dimanadas de cargo sindical, el trabajador que acredite de la autoridad Gubernamental o Judicial deba permanecer a disposición de éstas y falte al trabajo un máximo de 50 días y dos ocasiones al año, la empresa deberá considerar este espacio de tiempo como excedente. Si rebasara este tiempo o las dos ocasiones, será motivo de sanción conforme a la legislación aplicable.

Las empresas se obligan a deducir el importe líquido de la nómina del trabajador que lo solicite, el importe de la cuota sindical y poniendo a disposición del Delegado de Personal.

ARTÍCULO 39.- SISTEMAS DE RESOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES EN ANDALUCÍA.

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la Comisión Paritaria, se instará los procedimientos previstos en el Sistema de resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (S.E.R.C.L.A.) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1.996 y Reglamento de desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del S.E.R.C.L.A. los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por su ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y establecer medidas de carácter positivo, mejorando la empleabilidad y permanencia en el empleo de las mujeres, las cuales deberán negociarse con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

SEGUNDA.- Las empresas y trabajadores velarán por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, o bien del denominado acoso moral, y adoptará las medidas oportunas al efecto.

En este sentido, los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, y la información

a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Las empresas adscritas a este sector podrán elaborar de común acuerdo con la representación de los trabajadores y asesores por los servicios de prevención códigos de buena conducta que vengan a facilitar la convivencia entre los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

Se considera acoso sexual a todo tipo de agresiones verbales y/o físicas sufridas por cualquier trabajador o trabajadora, sin tener en cuenta su cargo o puesto de trabajo en la empresa, dentro de los mismos o en el cumplimiento de algún servicio, cuando tales agresiones provengan del propio empresario, de cualquier persona en quien éste delegue o del/de la trabajador/a que, siendo o no ajeno a la empresa, se encuentre realizando algún tipo de servicio en la misma y que, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrede la dignidad e intimidad de la persona, considerándose constitutivas aquellas insinuaciones o actitudes que asocian la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo para cualquier trabajador o trabajadora, con la aprobación o denegación de favores de tipo sexual, cualquier comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación, todos ellos por razón de sexo y las agresiones sexuales de cualquier índole y que sean demostradas por el trabajador o trabajadora.

Se considera acoso moral la situación de hostigamiento en el ámbito de la relación laboral en la que una persona o grupo de personas se comportan abusivamente, de forma hostil, ya sea verbal o psicológica (tendente a atentar contra su dignidad por motivos de origen racial, étnico, religioso o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual), con gestos o de otro modo, respecto de otra, atentando contra su persona de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado, con la finalidad de perjudicar su reputación o vías de comunicación, perturbar el ejercicio de sus labores, provocando en quién lo padece un perjuicio psicológico o moral, con el fin de provocar que la persona afectada finalmente abandone el puesto de trabajo.

Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante, ofensivo, hostil o humillante.

La empresa garantizará la prontitud y confidencialidad en la corrección de tales actitudes, considerando el acoso sexual, moral o por razón de sexo como falta muy grave dentro de su seno, quedando reservado el derecho, por parte de la persona afectada, de acudir a la vía de protección penal.

El procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso ante una persona de la dirección de la empresa. La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. El expediente estará encaminado a averiguar con la mayor celeridad posible los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales. Del mismo modo, se pondrá en conocimiento inmediato de la representación sindical la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

La constatación de la existencia de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, y siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de sanción conforme a los artículos 30 y 31 del presente convenio.

Se acuerda la obligación y compromiso de todos los trabajadores para no perjudicar el buen nombre y reputación de la empresa, de los compañeros de trabajo y de los clientes con opiniones, comentarios o manifestaciones que se puedan publicar en cualquier medio, incluyendo las redes sociales

TERCERA. - En lo no previsto en este Convenio, se estará en términos generales a lo que sobre cualquier extremo, concepto o materia, se regule por la Legislación de carácter General vigente.

CUARTA. - Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente Convenio forman un todo orgánico, indivisible y no separable, y a los efectos de su interpretación y aplicación práctica serán considerados globalmente. De tal manera que, si la Jurisdicción haciendo uso de sus facultades anulara o modificará alguno de los artículos o cláusulas aquí previstas, el presente convenio colectivo quedará sin eficacia debiendo de procederse a la reconsideración total de su contenido.

AÑO 2018 2,5%				
	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	HORAS EXTRAS
PERSONAL LICENCIADO Y TÉCNICO				
Jefe/a de Servicio	1323,65	3,21	6,38	10,46
Inspector/a provincial	1251,17	3,21	6,38	10,46
Ingeniero/a licenciado	1267,93	3,21	6,38	10,46
Ayudante técnico licenciado	1080,87	3,21	6,38	10,46
Ingeniero/a técnico y aux. titulado	1142,84	3,21	6,38	10,46
Jefe/a de Sección	1165,66	3,21	6,38	10,46
Jefe/a de Negociado	1139,49	3,21	6,38	10,46
Oficial de Primera	1100,40	3,21	6,38	10,46
Oficial de Segunda	1079,17	3,21	6,38	10,46
Aux. administrativo	1048,55	3,21	6,38	10,46
Aspirante menor de 18 años	844,06	3,21	6,38	10,46

	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	HORAS EXTRAS
PERSONAL DE ESTACIONES	0,00	0,00	0,00	0,00
Jefe/a de Estación	1200,35	3,21	6,38	10,46
Jefe/a de Estación de Segunda	1130,90	3,21	6,38	10,46
Jefe/a de Admón de Primera	1200,20	3,21	6,38	10,46
Jefe/a de Admón de Segunda	1131,05	3,21	6,38	10,46
Taquilleros/as	1061,94	3,21	6,38	10,46
Jefe/a Admón. Ruta	1069,73	3,21	6,38	10,46
Factor	1065,40	3,21	6,38	10,46
Encargado/a de consigna	1052,84	3,21	6,38	10,46
Repartidor/a de consigna	34,47	3,21	6,38	10,46
Mozo	34,47	3,21	6,38	10,46
TRANSPORTE DE VIAJEROS EN AUTOBÚS				
Jefe/a de Tráfico	1270,46	3,21	6,38	10,25
Jefe/a de Tráfico de Segunda	1270,46	3,21	6,38	10,25
Jefe/a de Tráfico de Tercera	1270,46	3,21	6,38	10,25
Inspector	36,35	3,21	6,38	10,25
Conductor/a	35,88	3,21	6,38	10,25
Conductor/a preceptor	36,09	3,21	6,38	10,25
Cobrador/a	35,01	3,21	6,38	10,25
PERSONAL DE TALLERES	0,00	0,00	0,00	
Jefe/a de Taller	1199,24	3,21	6,38	10,25
Encargado/a y Contramaestre	1121,04	3,21	6,38	10,25
Encargado/a General	1109,30	3,21	6,38	10,25
Encargado/a de Almacén	1087,47	3,21	6,38	10,25
Jefe de Equipo	36,36	3,21	6,38	10,25
Oficial de Primera	35,95	3,21	6,38	10,25
Oficial de Segunda	35,61	3,21	6,38	10,25
Oficial de Tercera	35,19	3,21	6,38	10,25
Mozo/a Taller	34,81	3,21	6,38	10,25
Aprendiz de Primera	24,87	3,21	6,38	10,25
Aprendiz de Segunda	26,30	3,21	6,38	10,25
Aprendiz de Tercera	28,52	3,21	6,38	10,25
Aprendiz de Cuarta	28,97	3,21	6,38	10,25
PERSONAL SUBALTERNO		0,00		
Cobrador/a de Facturas	1048,55	3,21	6,38	10,25
Telefonista	1044,46	3,21	6,38	10,25
Portero/a	1036,43	3,21	6,38	10,25
Vigilante	1036,43	3,21	6,38	10,25
Limpiador o Limpiadora	10,48	3,21	6,38	10,25
Botones menores de 18 años	824,77	3,21	6,38	10,25

	SALARIO BASE
PLUS DE PERCEPCIÓN	5,14
PLUS DE TRANSP.CORRESPONDENCIA	1,21
DIETAS	0,00
SERVICIO ESCOLAR	13,86
NACIONAL	63,00
PORTUGAL, MARRUECOS Y GIBRALTAR	72,76
EXTRANJERO	107,77
QUEBRANTO DE MONEDA	1,06
BOLSA VACACIONES	55,89

Firmas.

Nº 74.030

ADMINISTRACION LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ROTA ANUNCIO

APROBACIÓN PROVISIONAL DE ALTERACIÓN DE LA CALIFICACIÓN JURÍDICA DEL SUBSUELO DE LAS FINCAS REGISTRALES 51.440 Y 51.444

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el 20 de septiembre de 2018, al punto 5º del Orden del Día, acordó aprobar provisionalmente la alteración de la calificación jurídica del subsuelo de las fincas registrales 51.440 y 51.444, desafectándolo del dominio público, y quedando calificado como bien patrimonial.

Habida cuenta del acuerdo adoptado, en aplicación del artículo 9 del Decreto 18/2006, de 24 de enero, se somete el mismo a información pública por plazo de UN MES desde el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, plazo durante el cual se podrán presentar las alegaciones que se estimen pertinentes.

A tales efectos, el expediente se encontrará a disposición de los interesados para su consulta en el Negociado de Patrimonio, en horario de atención al público, de lunes a viernes, de 9:00 a 13:30 horas, así como en el Portal de Transparencia de este Ayuntamiento.

Finalizado el citado plazo sin que se hubieran presentado alegaciones, el acuerdo provisional devendrá en definitivo y una vez se apruebe por el Excmo. Ayuntamiento Pleno la recepción formal de los referidos subsuelos como patrimoniales, se procederá a inscribir en el Inventario General de Bienes de este Ayuntamiento y en el Registro de la Propiedad de Rota la citada operación de alteración de calificación jurídica, de modo que el subsuelo de las fincas registrales 51.440 y 51.444 queden con el carácter de patrimonial y el suelo con el carácter de demanial.

15/10/2018. EL ALCALDE, Fdo.: JOSE JAVIER RUIZ ARANA.

Nº 70.340

AYUNTAMIENTO DE VILLAMARTIN ANUNCIO

Asunto: CORRECCIÓN DE ERRORES DE LAS BASES PARA LA PROVISION DE DOS PLAZAS DE OFICIAL POLICIA LOCAL DEL AYUNTAMIENTO DE VILLAMARTIN POR PROMOCION INTERNA CONCURSO-OPOSICION.

El Sr. Alcalde Presidente por Resolución del día 16/10/18 y Num. 2018-994, en expte. Num. 1490/2018, ha adoptado la que copiada literalmente dice así:

“Visto que por Resolución de Alcaldía de fecha 17/07/2018 y número 754 se encuentran aprobadas las bases para la provisión de dos plazas de Oficial de la Policía Local, por el sistema de promoción interna, concurso-oposición. Las mismas fueron publicadas en el BOP de Cádiz de fecha 03/09/2018 y núm. 169 y en el BOJA de fecha 14/09/2018 y núm. 179

Visto que el apartado 8.1 de las bases relativo a la fase de concurso del proceso selectivo contiene la frase “por lo que a la puntuación obtenida en la fase de concurso por cada aspirante, se hará en proporción a esta puntuación de 4,5 puntos”, que puede llevar a la confusión en la baremación de los meritos del concurso de dicho proceso.

Considerando el requerimiento verbal efectuado por parte de la Delegación de Gobernación de la Junta de Andalucía en Cádiz, y de conformidad con lo establecido en el artículo 109, apartado dos de la ley 39/2015 del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones públicas, que permite la rectificación en cualquier momento, de oficio o a instancia de los interesados, de los errores materiales, de hechos o aritméticos existente en los actos de las Administraciones Públicas, HE RESUELTO: Primero: Modificar el artículo 8.1. de las bases reguladoras de las pruebas selectivas de la que regirán el acceso en propiedad a dos plazas de funcionario de carrera de Oficial de Policía Local del Ayuntamiento de Villamartín, mediante concurso-oposición y promoción interna, aprobadas por resolución de la Alcaldía número 2018-0754 de fecha diecisiete de Julio de Dos mil dieciocho. La modificación consiste en eliminar del artículo 8.1. la siguiente parte del texto: “por lo que a la puntuación obtenida en la fase de concurso por cada aspirante, se hará en proporción a esta puntuación de 4,5 puntos”.- Segundo Publicar la presente corrección de errores en el Boletín Oficial de la Provincia y el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Lo que se hace público para general conocimiento. 18/10/2018. EL ALCALDE. Fdo.: Juan Luis Morales Gallardo.

Nº 73.136

AYUNTAMIENTO DE SAN ROQUE ANUNCIO

EXP. 976/2018 NMG/JACS. Habiéndose aprobado inicialmente por Decreto de Alcaldía número 2018-4172 de fecha 22 de octubre de 2018, el documento denominado “Modificado de Estudio de Detalle del Subsector 47 del PGOU de San Roque, Parcelas 80, 81, 82 y 23972”, sitas en el Término Municipal de San Roque, se expone al público por el plazo de 20 días hábiles, a partir de la publicación de este anuncio en el B.O.P., pudiendo examinarse el expediente en el Área de Urbanismo, Ordenación del Territorio y Medio Ambiente del Ayuntamiento de San Roque, sito en Plaza Espartero nº 10, y en su caso, presentarse las alegaciones que procedan.

En San Roque, 26/10/2018. El Alcalde-Presidente del Ilustre Ayuntamiento. Fdo.: Juan Carlos Ruiz Boix.

Nº 73.825

AYUNTAMIENTO DE VEJER DE LA FRONTERA ANUNCIO

Por medio del presente se pone en conocimiento que mediante Decreto

de la Alcaldía con referencia administrativa VJSEC-00235-2017 de fecha 26 de octubre de 2018, en uso de las atribuciones conferidas por la normativa vigente SE HA DECRETADO:

Habiendo sido convocada esta Alcaldía el día veintiséis de octubre de 2018, en el Área de Igualdad y Servicios Sociales de la Excmo. Diputación Provincial de Cádiz para la firma del Convenio de Servicios Sociales Comunitarios, solicitando la asistencia a la misma de esta Alcaldía.

RESULTANDO que a esta Alcaldía le es imposible asistir al citado evento el día veintiséis de octubre de 2018, debido a compromisos adquiridos con anterioridad a la referida comunicación, se hace preciso efectuar delegación de la atribución de representación del Ayuntamiento, atribución que corresponde a esta Alcaldía de conformidad con el artículo 21.1.b) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y delegable según lo dispuesto en el apartado 3 del mismo artículo 21 LRRL.

CONSIDERANDO lo dispuesto en los artículos 21.1.b), 21.3 y 23 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local; artículos 43, 44 y 45 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales y demás disposiciones concordantes aplicables.

DECRETO:

PRIMERO.-

DELEGAR EN EL SR. CONCEJAL-DELEGADO DON DANIEL SÁNCHEZ ROMÁN la representación del Excmo. Ayuntamiento de Vejer de la Frontera y que corresponde a esta Alcaldía según lo dispuesto en el artículo 21.1.b) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, para el acto concreto de firma del Convenio de Servicios Sociales Comunitarios, el día veintiséis de octubre de 2018 en el Área de Igualdad y Servicios Sociales de la Excmo. Diputación Provincial de Cádiz.

SEGUNDO.-

El presente Decreto surtirá efectos el mismo día de su adopción y a los efectos de lo acordado en el dispositivo 1º anterior, sin perjuicio de la preceptiva publicación de la delegación efectuada en el Boletín Oficial de la Provincia.

TERCERO.-

Notifíquese por la Secretaría General el presente Decreto a DON DANIEL SÁNCHEZ ROMÁN, para su conocimiento y efectos oportunos.”

26/10/2018. Lo que se hace público para general conocimiento. EL ALCALDE. Fdo.: José Ortiz Galván.

Nº 74.021

AYUNTAMIENTO DE SAN FERNANDO ANUNCIO

Por resolución del Excmo. Ayuntamiento Pleno de fecha 28 de junio de 2018, se acordó proceder a la ejecución de la sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, de fecha 6 de octubre de 2016, en recurso contencioso-administrativo nº 134/2015 sobre aprobación definitiva de la Modificación Puntual nº 1 del PEPRICH.

En consecuencia, se aprueba definitivamente la Modificación Puntual del PEPRICH, incluyendo las adaptaciones derivadas del informe recibido de la entonces Delegación Provincial de la Consejería de Fomento y Vivienda, introduciendo la aclaración del texto del artículo 3.13.1 de la Ordenanza y manteniendo la calificación de equipamiento privado para la finca en Alameda nº 9, quedando desestimada la alegación presentada en su día por D. Mario Romera Andrés en nombre y representación de BOLCAR, S.A.

Dicho acuerdo ha sido objeto de Anotación Accesorial inscrita y depositada en el Registro Autonómico de Instrumentos Urbanísticos, al Número de Registro 2872, en la Sección Instrumentos de Planeamiento del Libro de San Fernando de la Unidad Registral de Cádiz, según Certificación Registral de inscripción y depósito de fecha 10 de octubre de 2018 y en el Registro Municipal correspondiente a la Sección de Instrumentos de Planeamiento – Anotación Accesorial en el asiento nº 27 en fecha 24 de agosto de 2018.

San Fernando, a 25/10/2018. LA SECRETARIA GENERAL. Fdo.: María Dolores Larrán Oya. 24/10/2018 Jefe de Servicio de Planeamiento Urbanístico. Fdo.: Rafael de Cozar Pérez.

Nº 74.334

AYUNTAMIENTO DE CHICLANA DE LA FRONTERA ANUNCIO

Con fecha 29 de octubre actual, por la Alcaldía-Presidentencia se ha dictado Resolución núm. 6.475, del tenor literal siguiente:

“Teniendo previsto esta Alcaldía-Presidentencia ausentarse del municipio el próximo día 30 de octubre del actual y estando prevista la celebración de la sesión ordinaria de la Junta de Gobierno Local para ese mismo día, procede efectuar la correspondiente atribución de la Alcaldía con carácter accidental en el Teniente de Alcalde que corresponda.

En su virtud y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 47.2º del R.D. 2.568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales,

HE RESUELTO:

1º. Delegar en la Primera Teniente de Alcalde de este Ayuntamiento, Dª Mª del Carmen Jiménez Jurado, con carácter accidental, el ejercicio de las funciones y competencias que la vigente legislación atribuye a la Alcaldía durante el próximo día 30 de octubre del presente año.

2º. Publicar extracto de la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Provincia, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 44.2º del citado R.D. 2568/1986, de 28 de noviembre.”.

Lo que se hace público para su general conocimiento, de conformidad con lo establecido en el artículo 44.2º del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales (R.D. 2.568/86, de 28 de Noviembre).

Chiclana, a 29/10/2018. EL SECRETARIO GENERAL. Fdo.: Francisco Javier López Fernández. **Nº 74.421**

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA SALA DE LO SOCIAL SEVILLA EDICTO

N.I.G.: 1102044S2016000188. Negociado: P.

Recurso: Recursos de Suplicación 1721/2017. Juzgado origen: JUZGADO DE LO SOCIAL Nº2 DE JEREZ DE LA FRONTERA. Procedimiento origen: Despidos / Ceses en general 113/2016.

Recurrente: JUAN MIGUEL VARONA URBANO. Representante: JOSE ANTONIO RISTORI VALENZUELA.

Recurrido: INFOTEL ANDALUCIASL, FOGASA, CONSTRUCCIONES DE LAS CONDUCCIONES DEL SUR SA y TELEFONICA DE ESPAÑA SAU. Representante: ELENA RAMIREZ ALDA y IGNACIO PEDRERO ORTEGA

Dª. MARIA CARMEN ALVAREZ TRIPERO, LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, DE LA SALA DE LO SOCIAL DE SEVILLA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA.

HACE SABER:

Que en el recurso de casación para unificación de doctrina, interpuesto contra la sentencia dictada en fecha 24/05/18 en el Recurso de Suplicación Nº 1721/17, dimanante del Procedimiento nº 113/2016 del Juzgado Social nº DOS DE JEREZ DE LA FRONTERA, se ha dictado Diligencia de Ordenación con fecha 25/10/18, acordando el emplazamiento de las partes por término de diez días ante el Tribunal Supremo.

Del contenido de la diligencia de ordenación el interesado podrá tener conocimiento mediante comparecencia en esta Sala, haciéndosele saber que contra la misma podrá interponerse recurso de reposición ante el Secretario Judicial, en el plazo de cinco días hábiles, con expresión de la infracción cometida a juicio del recurrente, sin cuyos requisitos no se admitirá el recurso.

Y para que conste y sirva de CÉDULA DE NOTIFICACIÓN Y EMPLAZAMIENTO a INFOTEL ANDALUCIA SL, cuyo actual paradero es desconocido, expido el presente para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

SEVILLA a 25 de Octubre de dos mil dieciocho. LA SECRETARIA DE LA SALA. Fdo.: MARIA CARMEN ALVAREZ TRIPERO.

Nº 74.406

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 JEREZ DE LA FRONTERA EDICTO. CÉDULA DE CITACIÓN

En virtud de providencia dictada en esta fecha por el Ilmo. Sr/Sra. LINO ROMÁN PÉREZ, Magistrado del JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 1 DE JEREZ DE LA FRONTERA, en los autos número 351/2018 seguidos a instancias de RAFAEL ASENSIO SANCHEZ contra PEDRO MARQUEZ BERMEJO, NICHOS DEL SUR, S.L., GRUPO NOVANIA, S.L. y MAPFRE SEGUROS DE EMPRESAS CIA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A. sobre Procedimiento Ordinario, se ha acordado citar a PEDRO MARQUEZ BERMEJO, NICHOS DEL SUR, S.L., GRUPO NOVANIA, S.L. y MAPFRE SEGUROS DE EMPRESAS CIA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A. como parte demandada, por tener ignorado paradero, para que comparezca el día 21-NOVIEMBRE-2018; a las 11:20 horas para la celebración del acto de conciliación a celebrar (en la OFICINA JUDICIAL) ante EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA de este Juzgado y a las 11:50 horas para la celebración del acto de juicio en la sala de vistas de este Juzgado, para asistir a los actos de conciliación o juicio que tendrán lugar ante este Juzgado sito en Av. Álvaro Domecq. Edificio Alcazaba debiendo comparecer personalmente, o por persona que esté legalmente apoderada, y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que se suspenderán por falta injustificada de asistencia. Poniéndose en conocimiento de dicha parte que tiene a su disposición en la Secretaría de este Juzgado copia del escrito de demanda presentado.

Y para que sirva de citación a PEDRO MARQUEZ BERMEJO, NICHOS DEL SUR, S.L., GRUPO NOVANIA, S.L. y MAPFRE SEGUROS DE EMPRESAS CIA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A. para los actos de conciliación o juicio, se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, y su colocación en el Tablón de Anuncios.

En Jerez de la Frontera, a 25/10/2018. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. FIRMADO POR JOSE MANUEL SEOANE SEPULVEDA.

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes." **Nº 74.430**

JUZGADO DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO Nº 2

CADIZ EDICTO

Se hace saber que en el recurso contencioso-administrativo número 58/2018 promovido por ZOHRA BENMAINA contra Subdelegación del Gobierno se ha dictado por JUZGADO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO Nº 2 DE CÁDIZ resolución de fecha de hoy del tenor literal siguiente:

DILIGENCIA DE ORDENACIÓN

LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA SR./A. D/ña MIGUEL ÁNGEL BRAGADO LORENZO

En Cádiz, a diecisiete de octubre de dos mil dieciocho.

Vista la anterior notificación devuelta de correos por ser desconocida la recurrente en el domicilio que consta en autos, notifíquese mediante Edicto a Zohra Benmaina que debe en el plazo de DIEZ DÍAS otorgar poder al Letrado designado Francisco Bernal Espin o comparecer personalmente al acto de la vista señalada para el VEINTIUNO DE NOVIEMBRE DE DOS MIL DIECIOCHO A LAS 9,00 HORAS, con el apercibimiento de archivo caso de no verificarlo.

Y para que sirva de notificación a la recurrente en ignorado paradero expido el presente en Cádiz, a diecisiete de octubre de dos mil dieciocho. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado.

Nº 76.386

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2

CADIZ EDICTO

Procedimiento: 119/2017. Negociado: I. N.I.G.: 1101244S20170000206. De: D/Dª. DAVID SÁNCHEZ CORNEJO Y DOMINGO GIL FERNÁNDEZ.

Abogado: FRANCISCO JAVIER SABORIDO MORENO.

Contra: J.M. SURVEYOR S. L.

D/Dª. CARMEN YOLANDA TORO VILCHEZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 2 DE CÁDIZ

HACE SABER:

Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 119/2017 se ha acordado citar a J.M. SURVEYOR S. L. como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 21/ NOVIEMBRE /2018 A LAS 10:00 HORAS para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en AVDA. JUAN CARLOS I, EDIF. ESTADIO CARRANZA, FONDO SUR, 3ª PLANTA. debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Igualmente, se le cita para que en el mismo día y hora, la referida parte realice prueba de CONFESIÓN JUDICIAL.

Se pone en conocimiento de dicha parte, que tiene a su disposición en la Secretaría de este juzgado de lo Social copia de la demanda presentada.

Y para que sirva de citación a J.M. SURVEYOR S. L. Se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y para su colocación en el tablón de anuncios.

En CÁDIZ, a nueve de noviembre de dos mil dieciocho. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado.

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes." **Nº 77.163**

Asociación de la Prensa de Cádiz Concesionaria del Boletín Oficial de la Provincia

Administración: Calle Ancha, nº 6. 11001 CADIZ
Teléfono: 956 213 861 (4 líneas). Fax: 956 220 783
Correo electrónico: boletin@bopcadiz.org
www.bopcadiz.es

SUSCRIPCION 2018: Anual 115,04 euros.
Semestral 59,82 euros. Trimestral 29,90 euros.

INSERCIONES: (Previo pago)

Carácter tarifa normal: 0,107 euros (IVA no incluido).

Carácter tarifa urgente: 0,212 euros (IVA no incluido).

PUBLICACION: de lunes a viernes (hábiles).

Déposito Legal: CAI - 1959

Ejemplares sueltos: 1,14 euros